



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en  
una institución educativa, Sullana, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Gonzales Becerra, Teresa (ORCID: 0000-0002-6609-8309)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mi Señor Todopoderoso, por permitirme finalizar este trabajo con éxito. A mi esposo, Alfonso, quien con su apoyo incondicional me motivó a seguir adelante. A mis hijas Sharira y Kiara, que desde que llegaron a mi vida, son mi alegría, mi motor y fuerza para superar los obstáculos y seguir adelante.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de esta profesión, especialmente a la Dra. Liliana Espinoza Salazar, quien con su saber, firmeza y experiencia me proporcionó su valioso aporte y las pautas necesarias para culminar este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	38



## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población según género del centro de educación técnico productivo “Vedruna”, Sullana – 2019.....	19
Tabla 2. Distribución de la muestra según género del centro de educación técnico “Vedruna”, Sullana – 2019. ....	19
Tabla 3 Relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes .....	23
Tabla 4. Relación entre la dimensión necesidad de logro y las relaciones interpersonales de los docentes .....	24
Tabla 5 Relación entre la dimensión necesidad de poder y las relaciones interpersonales de los docentes .....	25
Tabla 6 Relación entre la dimensión necesidad de afiliación y las relaciones interpersonales de los docentes .....	26
Tabla 7 Relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes .....	27
Tabla 8 Relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y las relaciones interpersonales de los docentes .....	27
Tabla 9 Relación significativa entre la dimensión necesidad de poder y las relaciones interpersonales de los docentes .....	28
Tabla 10 Relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y las relaciones interpersonales de los docentes .....	29

## **Resumen**

El presente estudio se realizó con el propósito de determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa, Sullana, 2019. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable motivación se basa en la Teoría X de McGregor (1990); y la variable relaciones interpersonales se basa en la Teoría de Rogers (1971). El tipo de estudio empleado fue correlacional, cuantitativo, transversal, con un diseño no experimental, correlacional. La población y muestra fue de 15 docentes del centro de educación técnico productivo “Vedruna”, Sullana. Se emplearon como instrumentos de recojo de información dos cuestionarios con escala ordinal, referente a las variables motivación y relaciones interpersonales. Según los resultados obtenidos, las dimensiones necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación no se relacionan directamente con las relaciones interpersonales. En conclusión, la motivación no se relaciona directamente con las relaciones interpersonales de los docentes siendo el valor  $p = 0,814$  mayor a 0,05.

**Palabras clave:** Logro, poder, afiliación, control, afecto

## **Abstract**

The present research was conducted with the purpose of determining the relationship between motivation and interpersonal relationships of teachers of an educational institution, Sullana, 2019. Regarding theoretical foundations, variable motivation is based on McGregor's Theory X (1990) and the interpersonal relationships variable is based on the theory of Rogers (1971). The type of study used was correlational, quantitative, cross-sectional with a non-experimental, correlational design; The population and sample was of 15 teachers of the center of productive technical education "Vedruna", Sullana. Two questionnaires with ordinal scale, reference to the motivational variables and interpersonal relationships were used as information retrieval instruments. According to the updated results, the dimensions need for achievement, need for power and need for affiliation are not directly related to interpersonal relationships. In conclusion, the motivation is not directly related to the interpersonal relationships of teachers, the value  $p = 0.814$  being greater than 0.05.

**Keywords:** Achievement, power, affiliation, control, affection.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El factor humano es considerado un pilar estratégico para el desarrollo y competitividad de las organizaciones. En ese sentido, las organizaciones tienen el reto de mantener integrados a sus miembros a través de la construcción de sólidas y armoniosas relaciones interpersonales. Asimismo, las organizaciones requieren mantener motivados a sus colaboradores para orientar sus esfuerzos hacia un mejor nivel de productividad.

La motivación (en adelante y para efectos de la presente investigación  $M_N$ ) engloba características tanto materiales como psicológicas que permiten a las personas obtener ante sus necesidades un nivel de satisfacción, generando actuaciones diferentes para obtener mejores resultados en los objetivos de una institución (Robbins y Judge, 2009). En cuanto a las relaciones interpersonales (en adelante y para efectos de la presente investigación  $RR_{II}$ ), los individuos tienen necesidad de otros seres humanos, no pueden vivir solos y desde los inicios de su vida tienen una relación con sus progenitores y con el entorno que los rodea (Schutz, 1966).

A nivel internacional, las investigaciones realizadas en Cuba, respecto a la  $M_N$  docente, evidencian presión y desánimo en los docentes. Esto se debe, principalmente, a la falta de promoción, programas mal diseñados, actitudes y comportamientos negativos de otros colegas y a las acciones irrespetuosas de algunos docentes y alumnos (Oramas, 2013).

En el Perú, el Ministerio de Educación viene dando mayor importancia a la  $M_N$  de los docentes. Entre las acciones más importantes destacan la incorporación de una nueva política educativa y de remuneraciones que promueven la meritocracia, así como la gestión del desarrollo profesional y personal de los directivos para construir ambientes laborales motivadores en las escuelas públicas y privadas. Se evidencia que, cuando se motiva a los docentes con estrategias que otorgan incentivos, el rendimiento de los estudiantes mejora, debido a que el docente se esmera en trabajar mejor (López-Callirgos, 2017).

Sin embargo, un sector de docentes sigue sin  $M_N$  debido a que se le exige una responsabilidad múltiple y se le recarga la resolución de los problemas que ocurren

en el contexto escolar y se le ve como el solucionador de todos los problemas de la sociedad. Esto los abruma y les genera sentimientos pesimistas, agotamiento e insatisfacción (Sureda, 2002).

Asimismo, se evidencia que cuando se motiva a las docentes con estrategias para otorgar incentivos se mejora el rendimiento de los estudiantes, debido a que el docente se esmera en trabajar mejor (López, 2017).

En cuanto a las RR.II también se encuentran experiencias como en Guatemala, donde se reportó niveles satisfactorios en los docentes en atención a sus buenas relaciones de tipo interpersonales, manifestadas en el respeto, en el ser tolerantes, la escucha y comunicación activa, así como el consenso para solucionar los problemas (Bolaños ,2015).

En España, se encontró que, en el trinomio docentes, padres de familia y estudiantes, el tema de relaciones a nivel interpersonal en un centro educativo es buena, lo que, a su vez, incide en la satisfacción en su desempeño laboral (Benito, 2013). Y, en Ecuador, se evaluaron las RR.II como regulares debido a una limitada comunicación, viéndose afectada en la productividad de los maestros (Muñiz, 2014).

En Perú, se mencionó que las buenas RR.II en docentes está vinculada con el asertividad, habilidad importante que promueve los sentimientos, la empatía y un clima positivo en una organización (Camba, 2019), En otro estudio, se describen las buenas relaciones interpersonales entre los docentes de una red, destaca la importancia de las interacciones en la estructura organizativa, en las actividades educativas, el clima laboral y en consecuencia en la gestión directiva (Becerra, 2017). En otro caso, se evidencia que las relaciones interpersonales en docentes de algunas instituciones educativas públicas se encuentran deterioradas perjudicando de esta manera al servicio educativo. En ese sentido, surge como una necesidad la MN para superar dichas dificultades en beneficio de la calidad de servicio educativo hacia los estudiantes (Huamani y Paucar, 2017).

A nivel de la región Piura, se presentan casos de una inadecuada relación interpersonal entre los docentes y, en consecuencia, bajos niveles de comunicación, creando un ambiente desfavorable para el proceso educativo.

Asimismo, las malas relaciones interpersonales están dificultando el trabajo cooperativo entre docentes porque no se sienten comprometidos ni identificados con la institución por la deficiente interacción entre los agentes educativos (Camba, 2019).

De igual manera se observa problemas de desmotivación de los docentes, evidenciado porque no quiere comprometerse con la institución, muestra agotamiento, desinterés para apoyar actividades de la institución, desgano para realizar sus actividades académicas y para interrelacionarse con los estudiantes (López – Callirgos, 2017).

En lo referente a las escuelas estatales instaladas bajo la jurisdicción de la UGEL Sullana, el aspecto motivacional en los docentes se observa que no es el adecuado. Las causas principales es que no existen mecanismos de motivación interna, de reconocimiento social o incentivos; así como en algunos casos no recibe trato equitativo por parte de los directivos, no se valora suficientemente los méritos y el esfuerzo de los docentes, sino que, en algunos casos, pesa más la relación de amigos (PEL, 2012). Esto trae como consecuencia que los docentes se sientan insatisfechos, lo cual afecta su desempeño.

Con respecto a los docentes en sus RR.II, se observa que no alcanza el nivel esperado. Las causas principales de esta realidad se ameritan a los deficientes conductos de comunicación existentes en los docentes, los trabajos en equipo resultan ineficientes también porque no todos los docentes interactúan y dan su aporte; así como se evidencia que los docentes no logran identificar plenamente los fines estratégicos planteados en la escuela y, por lo tanto, presentan un bajo nivel de compromiso (PEL, 2012). Esta problemática dificulta la integración de los esfuerzos de sus miembros en las instituciones educativas al cumplimiento de la visión propuesta por la Institución.

En este contexto resulta importante realizar el presente estudio con la intención de poder establecer las relaciones existentes entre  $M_N$  y RR.II en docentes con la finalidad de plantear las sugerencias respectivas que contribuyan a elevar el nivel de las variables beneficio que se verá reflejada en los estudiantes.

Ante lo expuesto, el problema general a resolver será determinar ¿Cómo se relaciona la  $M_N$  con las RR.II de los docentes de una institución educativa, Sullana, 2019? Resulta conveniente realizar el estudio a fin de brindar sugerencias que permitan mejoras en los niveles de  $M_N$  y de RR.II a partir del análisis relacional de dichas variables de estudio.

El estudio se justifica por tener relevancia social, porque a través de la información recopilada, una vez analizada, se podrá establecer las respectivas recomendaciones en beneficio de la población estudiantil y la comunidad educativa; teniendo en cuenta que dichas acciones estarán orientadas a promover los mecanismos de motivación en docentes y la mejora de RR.II en beneficio de la mejora de la práctica docente.

Es evidente entonces que, el presente estudio tiene aplicación práctica, debido a que podrán establecerse algunas estrategias a partir de las sugerencias que establezca el estudio después de haber analizado la información recopilada.

Del mismo modo, el estudio se justifica por brindar información estadística, pues, actualmente, la institución educativa no cuenta con información cuantitativa y estadística referente a la relación entre la motivación y las RR.II en los docentes. Dichos datos serán de mucha utilidad para que los directivos establezcan planes de mejora en beneficio del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por su parte el aporte metodológico, se justifica en la medida que la investigadora elaborará los cuestionarios respectivos para la recopilación de información de las variables motivación y relaciones interpersonales. Dichos cuestionarios podrán ser tomados en cuenta como referencia en el desarrollo de estudios similares o complementarios a la presente investigación.

El estudio propone como objetivo general el determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa, Sullana, 2019. Asimismo, se plantearon como objetivos específicos el determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes; así como determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales

de los docentes; y determinar la relación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes.

Con relación a las hipótesis el estudio, plantea como hipótesis general que existe relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa, Sullana, 2019. Asimismo, las hipótesis específicas afirmaban, primero, que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes; segundo, que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes y, tercero, que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes.



## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios internacionales nos permiten presentar la investigación realizada por Del Valle (2015) quien, en la tesis titulada “Nivel de  $M_N$  al logro en un grupo de docentes”, busco determinar cuál era el nivel que tenían los docentes en relación a la motivación. Como instrumento, se utilizó el cuestionario. Y el tamaño de población y muestra fue de 31 docentes. La tesis se desarrolla a través de una investigación cuantitativa, no experimental, de diseño descriptivo, utilizando como instrumento un cuestionario basado en las escalas de motivación al logro ML-1 y ML-2. En las conclusiones, se encontró que la  $M_N$  de los docentes se encuentra en un nivel medio. En ese sentido, resulta estratégico, para quienes dirigen las instituciones educativas, establecer mecanismos de motivación para el desarrollo profesional y de los docentes en beneficio de los estudiantes, pues así se contará con docentes motivados y dispuestos a realizar su trabajo con los estudiantes.

Asimismo, López (2015) tituló su estudio “ $M_N$  como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo”, logrando determinar cuál era el grado de  $M_N$  en docentes, encontrando un elevado índice de desmotivación que limitaba el desempeño de los docentes. El estudio tuvo un diseño no experimental, de nivel descriptivo, transaccional. Como instrumento, se diseñó un cuestionario tipo Likert que fue aplicado a una muestra conformada por 23 docentes. Después de analizar los resultados, la investigación concluye que la  $M_N$  no está en los niveles deseados, por no contar con un ambiente propicio para la motivación. De esta forma, constituye una necesidad urgente que los directivos de las Instituciones generen espacios para la reflexión y aporte de los docentes, basados en una comunicación eficaz de todos los actores educativos y en la búsqueda de la máxima respuesta de los docentes por medio de la motivación.

De la misma manera, se ha encontrado a Bolaños (2015), quien en su estudio “RR.II docente y manejo de conflicto administrativos educativos”, realiza un estudio de tipo cualitativo, de diseño descriptivo con una metodología correlacional, con el objetivo de describir cómo inciden en el manejo de conflictos administrativos educativos las relaciones interpersonales de los docentes. Se tuvo una población muestral de 53 docentes los mismos que respondieron a los cuestionarios elaborados para la investigación. El estudio concluye que las relaciones

interpersonales entre los docentes tienen un nivel favorable, pues la comunicación es efectiva y las relaciones son armónicas y positivas. De acuerdo con los resultados, resulta importante que quienes dirigen las organizaciones establezcan mecanismos para fortalecer los canales de comunicación efectiva, evitando y solucionando los conflictos de manera consensuada. El diálogo fluido y armonioso requiere ser practicado por directivos y docentes de una manera permanente.

En el ámbito nacional, Montalvo (2017) quien en la tesis “M<sub>N</sub> y la práctica docente en la I.E. CAV del distrito de la Victoria 2017”, determinó la relación existente entre la motivación y práctica docente mediante una investigación con enfoque cuantitativo; no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. Para el recojo de datos se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios dirigidos a docentes, uno de motivación y otro de práctica docente, y la población muestral la conformaron 100 docentes. Como conclusiones, se encontró que el 58% de los docentes manifestaron que la motivación está en un nivel medio, es decir, en su mayoría los docentes buscan alcanzar los objetivos planteados. En ese sentido, es conveniente constantemente motivar a los docentes a contribuir a su superación personal y profesional en beneficio de la población estudiantil, pues de este modo tendrán el impulso necesario para hacer su trabajo diferenciado.

Así también, se tiene a Huamani y Paucar (2017) quienes en la tesis “La motivación y las RR.HH del personal administrativo en la UGEL de Huancavelica – año 2017” lograron reconocer la relación entre motivación y relaciones interpersonales. El estudio correlacional no experimental, utilizó una muestra de 84 trabajadores, a quienes se les destinó un cuestionario de ambas variables. Los resultados nos dicen que entre motivación y relaciones personales existe una relación positiva, y en ese sentido, se tiene que sensibilizar y comprometer a los docentes con los objetivos institucionales para integrarse en torno a ellos, mediante la comunicación eficaz, la interacción mutua y los incentivos respectivos.

Asimismo, Varias (2018) en la tesis titulada “Las RR.HH y el desempeño docente en la I.E “27 de diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017” realizó un estudio correlacional, descriptivo, no experimental, con la finalidad de determinar si existe relación entre relaciones interpersonales y desempeño docente. La población y muestra de la investigación estuvo constituida por 38 docentes,

utilizando la encuesta, y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente para las variables de estudio. La tesis concluye que las RR.II del personal docente se encuentran a nivel regular, por lo que se evidencia la necesidad de que los directivos establezcan un clima favorable para las buenas relaciones interpersonales de los docentes, teniendo como medio integrador los objetivos y las metas comunes con la finalidad de integrar los esfuerzos. Es decir, el reto es lograr que los docentes interactúen en forma armoniosa para el trabajo cooperativo

A nivel local, se ha encontrado a López-Callirgos (2017) quien aplicó cuestionarios a 24 docentes de secundaria de la I.E. Dos de Mayo De Villa Paccha - Distrito de Chulucanas, 2016, con la finalidad de conocer en ellos su nivel de  $M_N$  laboral. La investigación respondió a un Enfoque Cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. Como conclusiones del estudio, se encontró que los docentes se sienten insatisfechos, debido a que no se sienten valorados dentro de la institución. En consecuencia, se debe gestionar los recursos necesarios para motivar en forma continua a la plana docente, orientándolos a buscar el bien común y trascender en beneficio de la comunidad educativa. De esta manera, con docentes satisfechos por medio de estrategias de motivación, se facilita la sinergia e integración de esfuerzos hacia un mismo sentido.

Por otro lado, Camba (2019) quien aplicó cuestionarios a 32 docentes de las II.EE rurales de la parroquia Cone, Yaguachi, Guayas, 2018, con el objetivo de establecer la asociación entre RR.II y comunicación asertiva. Con este fin, utilizó una metodología descriptivo correlacional. Los resultados nos muestran el buen nivel de las RR.II evidenciadas en el uso de los canales de comunicación asertiva, en ese sentido, los directivos de la institución deben gestionar y realizar eventos dentro de la institución para fortalecer las acciones comunicativas eficaces y asertivas, y además para promover el trabajo colaborativo entre los docentes. Bajo estas consideraciones, los directivos son los gestores permanentes de las relaciones interpersonales favorables dentro de las organizaciones.

Respecto de las teorías relacionadas con la variable *Motivación*, muchos teóricos han aportado a la temática. Así, se puede citar a Pinder (1998, p.11), quien la define como aquellas fuerzas intrínsecas y extrínsecas, que potencian el comportamiento

relacionado con el trabajo, siendo las que determinan su forma, dirección, intensidad y duración.

Arrieta-Salas y Navarro-Cid (2008) resumen la motivación “como fuerzas psicológicas que operan desde dentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales” (p. 70).

Por su parte, Chóliz (2004, p.41) considera que la motivación puede definirse como “el interés que muestra un individuo, lo cual le genera la fuerza necesaria para realizar una actividad”. Desde esta concepción, la motivación positiva es una generadora del interés que pueda tener una persona por lograr algo que necesita; es decir, es la generadora del impulso necesario para lograr algo que se propone. Sin embargo, una motivación negativa genera todo lo contrario.

Asimismo, Alonso (2016, p.204) considera que “la  $M_N$  es el móvil que inicia, que mantiene y que dirige el accionar de un sujeto en el logro de sus objetivos”. Bajo esta perspectiva, tenemos que la  $M_N$  es la propulsora del inicio de un proceso para lograr algo deseado y plasmado a través de una meta u objetivo. Es decir, la  $M_N$  es la impulsora, la que dinamiza los esfuerzos para orientar hacia el logro de algo concreto.

Con relación a los tipos de  $M_N$ , se ha considerado la postura de Pila (2012), quien clasifica a la motivación en positiva, negativa, intrínseca y extrínseca. Esta autora entiende por *Motivación positiva* a los deseos de mejorar, de salir adelante, de triunfar; mientras que la *Motivación negativa* responde a los deseos del individuo de cumplir obligaciones por temor al castigo y la amenaza. En cuanto a la *Motivación intrínseca*, la define como el interés por ser mejor profesional y mejor persona. Este tipo de motivación puede estar orientada desde el interior de la persona misma. En otros casos puede estar orientada hacia experiencias estimulantes, las cuales se realizan porque se sienten a gusto, se divierten o les resulta placentero realizar dicha actividad. Finalmente, habla de la *Motivación extrínseca*, entendida como un proceso de estímulo procedente desde el exterior de la persona para realizar actividades que no necesariamente le satisfacen, sino

que le ofrecen un beneficio. Este tipo de motivación puede manifestarse de tres formas, por un lado, por la regulación externa, principalmente con acciones de premiar y castigar; por otro lado, a través de la regulación interior, en la cual la persona internaliza los argumentos para realizar sus actividades basadas en alguna experiencia positiva pasada; y finalmente, mediante la identificación, en el cual los individuos juzgan las actitudes seleccionadas por la misma persona, lo cual le permite regular su motivación extrínseca.

En cuanto a la perspectiva de la motivación, Reeve (2003), considera, por un lado, la *perspectiva del comportamiento o la conducta*, la cual busca encontrar las razones como surgen las acciones de recompensa e incentivo, expresado en forma monetaria o promociones; Por otro lado, menciona la *Perspectiva biológica/fisiológica*, la cual busca encontrar una explicación el surgimiento de la motivación que surge del cerebro y del sistema hormonal, entre ellos el hambre, sed, etc. (Vásquez, 2010). Y también, la *perspectiva cognitiva que se refiere a la explicación de los motivos que impulsan a pensar y procesar información*, entre, os cuales tenemos el pensamiento en base a una meta u objetivo. Del mismo modo, define la *perspectiva evolutiva*, la cual busca dar explicación al surgimiento de la motivación por herencia genética, como el ser introvertido o extrovertido. Otra perspectiva es la *humanista*, que está ligado la búsqueda de una explicación del surgimiento de la motivación al promover el factor humano, entre ellos la autorrealización, el autodesarrollo, etc. Finalmente, menciona la *perspectiva psicoanalítica*, entendida como la orientación en cómo surge la motivación teniendo en cuenta el lado mental inconsciente, entre ellos la ansiedad, la depresión, etc. (De Catanzaro, 2001).

De acuerdo con Gonzáles-Serra (2008), la  $M_N$  se define como “una compleja integración de los procesos psíquicos que regulan de manera inductora del comportamiento”, esto debido a que determina tanto la dirección, la intensidad y el sentido del comportamiento hacia determinado objeto. Robbins y Judge (2009) la definen como “las acciones que tienen incidencia en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para la consecución de un objetivo”.

En cuanto a las dimensiones de la variable motivación, Robbins (1987), citado por Huamani y Paucar (2017), considera en el sujeto su esfuerzo, su rendimiento,

asi como sus premios organizacionales y sus metas. Con relación a la dimensión *esfuerzo individual*, el autor sostiene que es el pensamiento el que ocasiona resultados, pudiendo tener impactos tanto positivos como negativos. En cuanto a la dimensión *rendimiento individual*, implica la interacción de su personalidad, necesidades y valores. Sobre la dimensión *premios organizacionales*, se presentan considerando criterios claros para alcanzarlos. Finalmente, la dimensión *metas individuales*, surge como consecuencia de evaluar las condiciones para lograr el éxito. Otro planteamiento es el de Muchinsky y Gibson (2000) citado por López – Callirgos (2017) , su modelo presenta tres dimensiones, dirección, intensidad y persistencia. La dimensión dirección es la trayectoria de la motivación para el logro de las metas, la dimensión persistencia es la constancia, a pesar de las dificultades, para el logro de los propósitos; y la dimensión intensidad es el nivel de energía que los colaboradores emplean en el desarrollo de sus responsabilidades.

Para el desarrollo del presente estudio se tomó las dimensiones consideradas por Robbins y Judge citado por Montalvo (2017), quienes hacen referencia a las tres dimensiones de la teoría de Mc Clellan (1984). La primera es la *Necesidad de logro*, la cual se refiere al ímpetu por realizar acciones resaltantes, a la lucha por triunfar. En resumen, implica pues la búsqueda por sobresalir y conseguir la excelencia lo cual implica mejorar en las acciones que se emprenden. La segunda, *Necesidad de poder*, está relacionada la influencia que ejerce un sujeto sobre el otro a fin de realizar acciones que no emprendería por sí mismo. Es decir, consiste en la búsqueda de prestigio, predominancia de sus ideas, influencia en los demás y busca reconocimiento; y la tercera, *Necesidad de afiliación*, la cual involucra los deseos de contar con una relación interpersonal amistosa y cercana. Es decir, consiste en el deseo de contactar con los demás, relaciones de trabajo, ayuda a los demás y satisfacción con el equipo de trabajo.

La teoría en que se basa el presente estudio es la teoría motivación /Teoría X de Mc Gregor (1990), quien concibe que la motivación de una persona es el producto de la acción de factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos hacen referencia a las motivaciones que provienen del exterior de la persona, entre ellos se encuentran los incentivos diversos, positivos o negativos, que son manejados por un sujeto o grupo de ellos con la característica de ser externos, pudiendo ser

compensación, castigo o privación, entre otros, (Petri, 2006). Los factores intrínsecos hacen referencia a las motivaciones que están en relación a una persona quiere satisfacer alguna necesidad superior, por intermedio de su esfuerzo personal. Las ganas de triunfar, el ser el responsable de alcanzar altas notas, pertenecer a algún grupo selecto, se constituyen en ejemplos relacionados al ámbito educativo (Herrera, 2009).

La teoría menciona que los colaboradores de una institución en situaciones generales se muestran pasivos ante los cambios o iniciativas, no se evidencian predispuestas y con actitudes positivas para el compromiso laboral, la gestión debiera establecer los lineamientos directivos para motivarlos y/o crear los canales que estimulen su identificación a través de premios o sanciones.

Con relación a la segunda variable, *relaciones interpersonales*, Torres (2017), las define como un ámbito complejo de la existencia de las personas. Las primeras relaciones interpersonales que establece el ser humano son con sus padres, como inicio del proceso de socialización, que continúa durante toda su existencia. Las personas, según su constitución antropológica, están abiertas al encuentro de otros individuos. Esto es lo que los constituye como seres humanos y les da la posibilidad de crecimiento personal.

Asimismo, para Muñiz (2014, p.23) las relaciones interpersonales surgen de la interacción entre un individuo y el grupo al cual corresponde teniendo como medio la información. En esa mirada, las relaciones interpersonales se basan en la interacción entre una persona con otra o conjunto de personas, las cuales comparten información de interés.

Por último, Bolaños (2015, p. 8-9) considera que las RR.II están basadas en interacciones que se dan entre dos o más personas, entre las que existe comunicación eficaz. Desde esta perspectiva, las relaciones interpersonales se dan en base a un proceso basado en la interacción mutua que genera una eficaz comunicación entre los miembros de las organizaciones. Es decir, si no hay reciprocidad en la interacción no se genera relaciones interpersonales positivas en las organizaciones, pues no se contrastan opiniones o puntos de vistas.

En cuanto a los tipos de habilidades interpersonales, se ha considerado a Zayas (2014), quien sostiene que las habilidades interpersonales se manifiestan en varias situaciones en el día a día, manifestándose la empatía, la comunicación interpersonal activa y las habilidades asertivas.

López, Arán y Richaud (2014), entienden la empatía como la habilidad para entender el sentimiento y emoción de los otros, basado en la acción de reconocer al compañero como semejante. Se le conoce, también, como la habilidad indispensable con la que todo ser humano debe de contar, considerando que todo el tiempo de su vida se desarrolla en un contexto social diverso.

La comunicación interpersonal o escucha activa, es aquella que se da en base a una conversación cara a cara, la cual implica el intercambio de información verbal y no verbal en el interactuar de dos o más personas (Benito, 2013). Durante el desarrollo de la misma, se transmite y se recibe información, ideas, datos, experiencias, vivencias, contenidos, sentimientos, a través de expresiones verbales, pero no es la única manera, sino también se da de manera, gestos, tono de voz, manejo corporal, forma de mirar etc. (Zayas, 2014).

Sobre las habilidades asertivas, se enfatiza el asertividad, la cual es vista como la conducta o habilidad que posee toda persona. No se la concibe como una característica de la personalidad, sino como una habilidad a la cual, le puede realizar el entrenamiento de autoafirmación orientada a favorecer relaciones entre personas en sociedad (Zayas, 2014).

Respecto a los estilos de relaciones interpersonales, Zupiría (2015) las clasifica considerando la forma de interactuar de las personas, las mismas que pueden ser agresivas, manipuladoras, pasivas y asertivas. Las de estilo agresivo, se refiere a las relaciones o interacciones conflictivas, en las que hay agresión verbal, expresada como acusación o amenaza.

Las de estilo manipulador están relacionadas a aquellas en que se trata de manipular a las personas de su entorno, con la finalidad de que realicen lo indicado o mandato que manifiesta un individuo manipulador a personas generalmente sumisas. En el estilo pasivo se consideran aquellas en las que los individuos permiten que otros tomen decisiones en nombre de ellos, pues carecen de conocimientos y habilidades para realizar defensa de su opinión o pensamiento. En



tal sentido, es otra persona o grupo que saca ventajas o provecho. Finalmente, el estilo asertivo refiere a la capacidad que tienen la persona para asumir la defensa de algún derecho o interés, tomar sus propias decisiones tratando de evitar en todo momento agresión, violencia o insulto y respetando a los demás (Gonzales, 2004).

Para Aadmot (2010), nos dice que las interacciones personales converjan a la personalidad, a los valores y a las actitudes. El autor entiende la personalidad como la totalidad o la forma integral de la persona, la cual es cambiante en forma verdadera o negativa, y evidencia un grado de desarrollo en la persona desde una perspectiva psicológica. Asimismo, define los valores como la puesta en práctica de principios y comportamientos que hacen notar su entendimiento de lo bueno y lo malo. Cuanta más práctica de valores positivos tenga una persona, será más íntegro. Y las actitudes que son las acciones de afecto y comportamientos que muestran como una persona se siente frente a un caso o situación concreta (Silveira, 2014).

Schutz (1966) define las relaciones interpersonales como la integración de los miembros de un grupo a partir de la satisfacción de sus necesidades fundamentales. Para medir la variable relaciones interpersonales, existen planteamientos de diversas perspectivas, uno de ellos es el de Martínez et al., 2010, citado por Huamani y Páucar (2017) quienes proponen como dimensiones las habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. La dimensión habilidades comunicativas se basan en una adecuada interacción con los demás colaboradores y un manejo óptimo de las emociones.

La dimensión compromiso organizacional considera la identificación de los colaboradores con su centro laboral y la dimensión estilos de liderazgo, que surge en base al comportamiento de los trabajadores. Otro modelo es el de Beiza (2012), Phillips (1978), y Llaneza (2006), citado por Camba (2019). Los autores mencionan como dimensiones, las relaciones humanas, habilidades comunicativas y relaciones laborales. La dimensión relaciones humanas se construyen en ambientes donde interaccionan otros individuos en un contexto de amabilidad lo que se refleja en el nivel de productividad. La dimensión habilidades comunicativas, se define como las capacidades de comunicarse con las palabras y gestos adecuados entre los colaboradores. La dimensión relaciones laborales se

establecen en un ambiente laboral con una convivencia armónica entre los individuos, constituye un factor importante en toda institución. La investigación considera las dimensiones zona de inclusión, zona de control y zona de afecto planteadas por Schutz (1966), citado por Becerra (2017). La Zona de Inclusión, es definida como la primera etapa de las relaciones interpersonales, y es la necesidad que se experimenta cuando alguien ingresa a un nuevo grupo social. Es decir, es la necesidad de sentirse aceptado, integrado, valorado y comunicado con los demás.

La Zona de Control complementa la primera dimensión, pues la persona orienta sus necesidades para influenciar y controlar. Para Schutz (1966), la necesidad de controlar está basado en asignarse responsabilidades así mismo dentro del grupo, así como el asignar responsabilidades a los demás miembros del grupo. Es decir, consiste en definir el grado de influencia de los demás, responsabilidades, integración y progresos. Para este autor, la Zona de Afecto consiste básicamente en las ansias que tienen las personas de integrar grupos, con la finalidad de que los demás integrantes del grupo los valoren. Quien se adhiere a un grupo, quiere no solamente que lo respeten o lo valoren por su capacidad o recursos, sino a tener aceptación fundamentalmente como persona; no solamente por lo que posee sino esencialmente por lo que es. Es decir, consiste en las ansias de integrar un grupo por respeto y estimación.

Para explicar la variable relaciones interpersonales, el estudio asume la teoría de las relaciones interpersonales de Rogers (1971), quien pretende encontrar un canal de comunicación orientado a la mejora de las relaciones interpersonales, para lo cual orienta a su trabajo a promover y a desarrollar las personas con la finalidad de que logren su máximo desarrollo de capacidades. Esta teoría basa su fundamento en que el individuo tiene capacidad para realizar modificaciones de su propia conducta para adquirir características positivas referente a su responsabilidad, autonomía, capacidad para decidir, capacidad para regular sus sentimientos y emociones, etc. (Rogers, 1971).

La teoría aporta al estudio considerar el enfoque de que los docentes tienen la capacidad de modificar la percepción de sí mismos y de sus comportamientos, sentirse autónomos y realizados en un ambiente laboral debido a los canales de

comunicación y las estrategias de motivación que reciban de los directivos y demás colaboradores, de esta manera se convierten en recursos importantes que demuestran su potencial máximo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Según su finalidad, es un estudio básico, porque se busca mejorar a través de las sugerencias el nivel actual de las variables (Ander-Egg, 1987, p.68).

Según su carácter, es correlacional porque se buscó ver cómo se correlacionan las variables entre sí (o si no se relacionan) (Hernández Fernández, C. y Baptista, P., 2014).

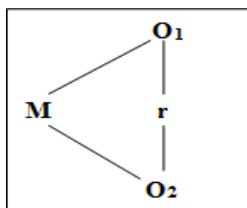
Por su naturaleza, es una investigación cuantitativa, porque se recopilaron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables (Pita y Pértegas, 2011).

Por su alcance temporal, es una investigación transversal, puesto que permitió recoger los datos en un único instante y en un tiempo específico (Tamayo y Tamayo, 1998).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño corresponde al no experimental. Puesto que la investigadora no tiene intervención directa en las variables independientes, es decir, no hay manipulación de las variables de estudio (Kerlinger y Lee, 2002). Asimismo, es correlacional porque se buscó relacionar estadísticamente las variables: motivación y las relaciones interpersonales.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

**M:** 15 docentes del centro de educación técnico “Vedruna”, Sullana, año 2019.

**O1:** Motivación

**O2:** Relaciones interpersonales

**r:** Relación entre las variables.

## 3.2. Variables y Operacionalización

### 3.2.1. Variables

V1= M<sub>N</sub>

V2= RR.II

### 3.2.2. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
MOTIVACIÓN	“Acciones que tienen incidencia en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para la consecución de un objetivo, satisfaciendo sus necesidades de logro, poder y afiliación” (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	La motivación es el grado de satisfacción que conciben los docentes del centro de educación técnico productivo “Vedruna” y que se evidencia en las mediciones a través de un cuestionario con 24 ítems relacionado a las dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder, y necesidad de afiliación, a través de la escala Ordinal: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca.	Necesidad de logro: Esfuerzo por sobresalir a través de la búsqueda de la excelencia, el éxito en situaciones competitivas, hacer las tareas mejor y asumir responsabilidades (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Búsqueda de la excelencia. - Éxito en situaciones competitivas. - Hacer las tareas mejor. - Asume responsabilidades.	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca.
			Necesidad de poder: Es la búsqueda de prestigio, predominancia de sus ideas, influencia en los demás y reconocimiento (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Busca prestigio. - Predominancia de sus ideas. - Influye en los demás. - Busca reconocimiento.	
			Necesidad de afiliación: Deseo de contactar con los demás, relaciones de trabajo, ayuda a los demás y satisfacción con el equipo de trabajo (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Contacta con los demás. - Relaciones de trabajo. - Ayuda a los demás. - Satisfacción con el equipo de trabajo.	
RELACIONES INTERPERSONALES	“Integración de miembros de un grupo a partir de la satisfacción de sus necesidades fundamentales de zona de inclusión, zona de control y zona de afecto” (Schutz, 1966).	Las relaciones interpersonales son las diferentes manifestaciones, actitudes, comportamientos y formas de actuar de los docentes del centro de educación técnico productivo “Vedruna”, medido a través de un cuestionario con 28 ítems relacionado a las dimensiones: Zona de Inclusión, Zona de Control y Zona de Afecto de logro, a través de la escala Ordinal: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca.	Zona de Inclusión: Necesidad de sentirse aceptado, integrado, valorado y comunicado con los demás (Schutz, 1966).	- Aceptación. - Integración. - Valoración. - Comunicación.	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
			Zona de Control: Consiste en definir el grado de influencia de los demás, responsabilidades, integración y progresos (Schutz, 1966).	- Influencia. - Responsabilidades. - Integración docente. - Progresos.	
			Zona de Afecto: Ansias de integrar un grupo por respeto y estimación (Schutz, 1966).	- Respeto. - Estimación.	

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 15 docentes del centro de educación técnico productivo “Vedruna”, Sullana, año 2019. Entendiéndose que la población es un conjunto de personas que son sujetos de estudio de la variable en análisis (Villafuerte, 2019).

**Tabla 1. Distribución de la población según género del centro de educación técnico productivo “Vedruna”, Sullana – 2019.**

Género	F	%
Masculino	03	20.0
Femenino	12	80.0
Total	15	100.0

Fuente: Jefatura del personal del centro de educación técnico “Vedruna”, Sullana – 2019.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra del estudio se constituyó por la totalidad de docentes que conforman la población del estudio, el mismo que ascendió a 15 docentes del centro de educación técnico productivo “Vedruna” que laboran en el año académico 2019. Entiéndase, como muestra al sub conjunto de la población seleccionada según criterio del investigador (Scharager, 2001).

**Tabla 2. Distribución de la muestra según género del centro de educación técnico “Vedruna”, Sullana – 2019.**

Muestra	f	%
Masculino	03	20.0
Femenino	12	80.0
Total	15	100.0

Fuente: Jefatura del personal del centro de educación técnico “Vedruna”, Sullana – 2019.

#### 3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, intencional porque es a todos los docentes. Para Scharager (2001), el muestreo no probabilístico permite al ejecutor de un estudio seleccionar una muestra considerando un juicio de carácter subjetivo dejando de lado la elección de la muestra al azar.

### **3.3.4. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

- Conformado por todos los docentes en su condición de nombrados que accedieron a colaborar con la investigación.
- Conformado por todos los docentes en su condición de contratados con carga horaria completa.

#### **Criterios de exclusión**

- Conformado por aquellos docentes que no accedieron a colaborar con la investigación.
- Conformado por aquellos docentes en su condición de contratados sin carga horaria completa.
- Conformado por aquellos docentes con cargos de tipo jerárquicos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta por ser la técnica de recopilación de información que permite conseguir datos de temas que se requiera analizar (QuestionPro, 2019).

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó el cuestionario, por ser el instrumento de recolección de la información utilizado para el estudio. Este instrumento que se utiliza para registrar datos acerca de los diversos temas que requieran analizar (Gestiopolis, 2007).

Para la Variable 1: el instrumento constó de 20 ítems de escala ordinal: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; (1) Nunca, las cuales fueron distribuidas en tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, las cuales contienen 07, 07 y 06 ítems respectivamente.

Para la Variable 2: el instrumento consto de 24 ítems de escala ordinal (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; (1) Nunca., las cuales fueron distribuidas en tres dimensiones: zona de inclusión, zona de control y zona de afecto, las cuales contienen 10, 09 y 05 ítems respectivamente.

### **3.4.3. Validez**

La validez brinda la seguridad de que un instrumento de medida permita hacer una medición de una variable (Martín, 2004).

Los resultados de la validez por juicios de expertos de las variables motivación y relaciones interpersonales se evidenciaron a partir del calificativo expresado por los tres validadores, quienes aprobaron en consenso ser adecuado.

### **3.4.4. Confiabilidad**

“La confiabilidad está en función al grado de precisión, pues así se aplique múltiples veces a los sujetos de estudio debe arrojar similares resultados” (Ávila, 2006).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, motivación al docente y las relaciones interpersonales al docente se usó el procedimiento estadístico coeficiente Alfa de Cronbach (1951) “es un coeficiente que se utiliza para calcular la fiabilidad de una escala de medida”.

Asimismo, para demostrar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó prueba piloto con 20 unidades muestrales de docentes de una institución similar a la institución objeto de la investigación, obteniéndose un valor de 0.844 para el cuestionario de motivación dirigido a los docentes y para el cuestionario de las relaciones interpersonales dirigido a los docentes se alcanzó un valor de 0, 827; siendo estos instrumentos confiables.

### **3.5. Procedimiento**

Los instrumentos se aplicaron a los docentes en un tiempo determinado. En atención al diseño correlacional no experimental, se recogió la información de las variables motivación y relaciones interpersonales en un mismo tiempo.

Los instrumentos fueron entregados a cada docente con la finalidad de hacer practico el proceso de aplicación lo cual facilito el procesamiento de los mismos logrando relacionar los puntajes de las variables motivación y relaciones interpersonales, por dimensiones y por puntaje total.



### **3.6. Método de análisis de datos**

La información recogida fue procesada de manera electrónica en el programa estadístico SPSS-21. En relación al análisis inferencial utilizó el siguiente procedimiento:

- Se creó una base de datos con información de las variables motivación y RR.II.
- Se estableció la relación entre la M<sub>N</sub> y las RR.II a través de las tablas de contingencia.
- Se estableció la prueba de hipótesis de la investigación a través de la significancia bilateral.
- Se determinó el grado de relación existente entre las variables mediante el coeficiente de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el estudio se consideró como regla respetar los procedimientos y métodos del estudio, además, se respetaron las normas de escritura APA.

De esta manera, se cuidó la identidad de los docentes que colaboraron con la información requerida para el desarrollo del estudio. Asimismo, se ofreció a los docentes toda la información requerida, acerca del propósito y fin del estudio. Por otra parte, se garantizó la confidencialidad de los datos brindados por los docentes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa, Sullana 2019.

**Tabla 3. Relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes**

			Relaciones interpersonales		
			Regular	Bueno	Total
Motivación	Medio	% del total	0,0% (0)	46,7% (7)	46,7% (7)
	Alto	% del total	6,7% (1)	46,7% (7)	53,3% (8)
	Total	% del total	6,7% (1)	93,3% (14)	100,0% (15)

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

#### Interpretación

La Tabla 3 nos muestra que el 46,7% de docentes del CETPRO “Vedruna” Sullana, se ubican en nivel alto para la variable de motivación, considerando que se sienten satisfechos de ser miembros de la institución. Acuden con entusiasmo, responsabilidad, aplican estrategias adecuadas y pertinentes, atienden las necesidades afectivas de sus estudiantes. Así mismo se ubica en nivel bueno la variable relaciones interpersonales, puesto que practican un trato y comunicación horizontal, proponen y respetan acuerdos de convivencia.

De igual forma, el 46,7% de docentes alcanzan para la variable relaciones interpersonales un nivel bueno, lo que indica que los docentes respetan acuerdos de convivencias, se integran con facilidad a determinados grupos, se muestran amables y democráticos. En tanto, para la variable motivación se alcanzó un nivel medio, ya que algunas veces se sienten satisfechos en las actividades y en las reuniones que se realizan en su centro de trabajo, en oportunidades son responsables.

### Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro y las relaciones interpersonales de los docentes

**Tabla 4. Relación entre la dimensión necesidad de logro y las relaciones interpersonales de los docentes**

			Relaciones interpersonales		
			Regular	Bueno	Total
Necesidad de logro	Medio	% del total	0,0% (0)	40,0% (6)	40,0% (6)
	Alto	% del total	6,7% (1)	53,3% (8)	60,0% (9)
	Total	% del total	6,7% (1)	93,3% (14)	100,0% (15)

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### Interpretación

La Tabla 4 nos muestra que el 53,3% de los docentes del CETPRO “Vedruna” Sullana, alcanzan un nivel alto la dimensión necesidad de logro, ello indica que el docente se acepta tal como es, trasmite calidez, empatía, cordialidad se siente satisfecho de ser miembro de la institución, acude con entusiasmo, responsabilidad, aplican estrategias adecuadas y atienden las necesidades afectivas de sus estudiantes. Así mismo logran un nivel bueno de la variable relaciones interpersonales, lo que indica que los docentes proponen y respetan acuerdos de convivencias, se integran con facilidad a determinados grupos.

Sin embargo, el 40% califica en nivel bueno las relaciones interpersonales pues práctica un trato y comunicación horizontal, propone y respeta acuerdos de convivencia, se integra con facilidad. Y este mismo porcentaje responde a un nivel medio la dimensión necesidad de logro.

### Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder y las relaciones interpersonales de los docentes

**Tabla 5. Relación entre la dimensión necesidad de poder y las relaciones interpersonales de los docentes**

			Relaciones interpersonales		Total
			Regular	Bueno	
Necesidad de poder	Medio	% del tota	6,7% (1)	93,3% (14)	100,0% (15)
	Total	% del tota	6,7% (1)	93,3% (14)	100,0% (15)

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### Interpretación

La Tabla 5 refiere que el 93,3% de docentes del CETPRO “Vedruna” Sullana, se ubican en nivel medio para la dimensión necesidad de poder, los docentes argumentan que algunas veces se sienten satisfechos en las actividades en su centro laboral, en oportunidades son responsables, y en ocasiones atienden las necesidades afectivas de sus estudiantes. Así mismo consideran como bueno el nivel de la variable RR.II, lo que indica que se practica un trato y comunicación horizontal, y que proponen y respetan acuerdos de convivencia.

Sin embargo, el 6,7% de docentes alcanzaron un nivel regular para la variable relaciones interpersonales, siendo que en algunas ocasiones los docentes proponen y respetan acuerdos de convivencia, presentan dificultad para integrarse a determinados grupos. También califican en nivel medio para la dimensión necesidad de poder, considerando que pocas veces se sienten satisfechos en las actividades y en las reuniones que se realizan en su centro de trabajo.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión necesidad de afiliación y las relaciones interpersonales de los docentes

**Tabla 6. Relación entre la dimensión necesidad de afiliación y las relaciones interpersonales de los docentes**

			Relaciones interpersonales		
			Regular	Bueno	Total
Necesidad de afiliación	Bajo	% del total	0,0% (0)	6,7% (1)	6,7% (1)
	Medio	% del total	6,7% (1)	40,0% (6)	46,7% (7)
	Alto	% del total	0,0% (0)	46,7% (7)	46,7% (7)
	Total	% del total	6,7% (1)	93,3% (14)	100,0% (15)

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### Interpretación

La Tabla 6 se determina que el 46,7% de docentes del CETPRO “Vedruna” Sullana, califican en nivel alto de la dimensión necesidad de afiliación, considerando que se aceptan tal como son, se sienten satisfechos de ser miembros de la institución, asumen retos y desafíos considerando la visión de la escuela. Así mismo atribuye como bueno el nivel de la variable RR.II, lo que indica que proponen y respetan acuerdos de convivencias, se integran con facilidad a determinados grupos, se muestran amables y democráticos.

Al contrario, el 40,0% de los docentes califican en nivel bueno a la variable relaciones interpersonales, es decir, lo que indica que los docentes practican un trato y comunicación horizontal, proponen y respetan acuerdos de convivencia. Sin embargo, califican en nivel medio la dimensión necesidad de afiliación, pues consideran que los docentes pocas veces se sienten satisfechos en las actividades y en las reuniones que se realizan en su centro de trabajo.

## 4.2. Comprobación de Hipótesis

### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación significativa entre la motivación con las relaciones interpersonales de los docentes.

**H0:** No existe relación significativa entre motivación s con las relaciones interpersonales de los docentes.

**Tabla 7. Relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes”**

		Relaciones Interpersonales	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente correlación	0,066
		Sig. (bilateral)	0,814
		N	15

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### Interpretación

El valor de correlación Spearman (rho) evidenciado en la Tabla 7 muestra un 0,066 correlación débil (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,814 y es mayor a 0,05; en consecuencia, no existe relación significativa ente la motivación con las relaciones interpersonales, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis específica 1

**Hi:** La dimensión necesidad de logro se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes.”

**H0:** La dimensión necesidad de logro no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes.

**Tabla 8. Relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y las relaciones interpersonales de los docentes**

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	0,124
		Sig. (bilateral)	0,659
		N	15

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### Interpretación

El valor de correlación Spearman (rho) evidenciado en la Tabla 8 muestra que es 0,124, correlación débil (existe correlación). El valor de significación (sig.) es 0,659 y es mayor a 0,05; en consecuencia, no existe relación significativa ente la dimensión necesidad de logro de la motivación con las relaciones interpersonales,

por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

### **Hipótesis específica 2**

**Hi:** La dimensión necesidad de poder se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes.

**H0:** La dimensión necesidad de poder no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes.

**Tabla 9. Relación significativa entre la dimensión necesidad de poder y las relaciones interpersonales de los docentes**

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	0,213
		Sig. (bilateral)	0,446
		N	15

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### **Interpretación**

El valor de correlación Spearman (rho) evidenciado en la Tabla 9 muestra que es 0,213 correlación débil, (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,446 y es mayor a 0,05; en consecuencia, no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de poder de la motivación con las relaciones interpersonales, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

### **Hipótesis específica 3**

**Hi:** La dimensión necesidad de afiliación se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes.

**H0:** La dimensión necesidad de afiliación no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes.

**Tabla 10. Relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y las relaciones interpersonales de los docentes**

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	-0,126
		Sig. (bilateral)	0,654
		N	15

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Elaboración propia

### **Interpretación**

El valor de correlación Spearman (rho) evidenciado en la Tabla 10 muestra que es -0,126 correlación débil (existe correlación inversa), el valor de significación (sig.) es 0,654 y es mayor a 0,05; en consecuencia, no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación con las relaciones interpersonales, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.



## V. DISCUSIÓN

En atención al objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes del centro “Vedruna”, Sullana, 2019, para la variable motivación, la revisión teórica reporta que consiste en “la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para la consecución de un objetivo” (Robbins y Judge, 2009, p. 175). La Tabla 7, nos muestra los resultados inferenciales indicando que no existe correlación significativa dado que el valor p. (0,814) alcanzado, lo que permite inferir que la variable motivación y las relaciones interpersonales son independientes. Los resultados descriptivos de la variable motivación (Tabla 3), difieren con el planteamiento de Varias (2018). Se puede entender la necesidad de que los directivos establezcan un clima favorable para las buenas relaciones interpersonales de los docentes, teniendo como medio integrador los objetivos y las metas comunes con la finalidad de integrar los esfuerzos. Así también los resultados difieren con los de, Huamani y Paucar (2017), quien sostiene que existen relaciones positivas entre la motivación y las relaciones personales entre docentes.

En relación al objetivo 1: Determinar si existe relación significativa entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes, la revisión teórica reporta que la dimensión necesidad de logro, consiste en el esfuerzo por sobresalir en situaciones competitivas y asumir responsabilidades (Robbins y Judge, 2009, p. 175). La Tabla 8, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa ya que el valor p. (0,659) alcanzado, lo que permite inferir que la dimensión necesidad de logro de la motivación y las relaciones interpersonales son independientes. Los resultados descriptivos de la dimensión necesidad de logro (Tabla 4) difieren con el planteamiento de López-Callirgos (2017), entendiéndose que se deben gestionar los recursos necesarios para motivar en forma continua a la plana docente, orientando los esfuerzos a buscar el bien común y repercutir en toda la comunidad educativa.

Objetivo 2: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes, la revisión teórica

reporta que la dimensión necesidad de poder, consiste en el grado de control que el docente debe de tener frente a una situación, influyendo en la forma de actuar de los demás (Robbins y Judge, 2009, p. 175). La Tabla 9, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado el valor p. (0,446) alcanzado, lo que permite inferir que la dimensión necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales son independientes. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión necesidad de poder (Tabla 5), difieren con el planteamiento de López (2015). Se entiende que la motivación no está en los niveles deseados, pues no se cuenta con un mecanismo para realizarlo y por consiguiente no el mejoramiento de desempeños para alcanzar los objetivos. De esta forma, constituye una necesidad urgente que los directivos de las Instituciones generen espacios para la reflexión y aporte de los docentes, basados en una comunicación eficaz de todos los actores educativos.

Objetivo 3: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes, la revisión teórica reporta que la dimensión necesidad de afiliación, consiste en establecer relaciones amistosas y cercanas y ayudar a los demás (Robbins y Judge, 2009, p. 175). En la Tabla 10, los resultados inferenciales nos dicen que no existe correlación significativa dado el valor p. (0,654) alcanzado, lo que permite inferir que la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales son independientes. Así mismo, los resultados descriptivos de la dimensión necesidad de afiliación (Tabla 6), coinciden con el planteamiento de Camba (2015), lo que se puede entender es que los directivos de la Institución tienen que gestionar y realizar eventos dentro de la Institución que fortalezcan las acciones comunicativas eficaces y asertivas, así como se promueva el trabajo colaborativo entre los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los docentes del centro de educación técnico productivo “Vedruna”, Sullana evalúan en el nivel alto (46.7%) la *variable motivación* la *variable relaciones interpersonales* y en el nivel bueno (Tabla 3). En otro sentido, (Tabla 7) se observa que no existe relación significativa ( $\rho$  0.066 y sig. 0.814) entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes. Se comprende que los profesores demuestran predisposición e interés por el desarrollo de sus actividades, así como su satisfacción por trabajar en beneficio de la institución. *variable de motivación*.

2. Los docentes manifiestan un nivel alto (53.3%) de la *dimensión necesidad de logro* y un buen nivel de *relaciones interpersonales* (Tabla 4). También la Tabla 8 expone que no existe relación significativa ( $\rho$  0.124 y sig. 0.659) entre la *dimensión necesidad de logro* con las *relaciones interpersonales* de los docentes. Se puede deducir que los docentes se sienten en gran medida satisfechos en la institución, trabajan con responsabilidad y en un ambiente de respeto mutuo.

3. Los docentes expresan en un nivel medio (93.3%) de la *dimensión necesidad de poder* y un nivel bueno de *relaciones interpersonales* (Tabla 5). Por otro lado, en la Tabla 9 se demuestra que la *dimensión necesidad de poder* y las *relaciones interpersonales* no tienen relación significativa ( $\rho$  0.213 y sig. 0.446). Se puede especular que los docentes relativamente participan en las actividades planificadas y desarrollan una convivencia adecuada.

4. Los docentes consideran en un nivel alto a la *dimensión necesidad de afiliación* (46.7%) y un nivel bueno a la variable *relaciones interpersonales* (tabla 6). De igual forma, (Tabla 10) se denota la no relación significativa entre la *dimensión necesidad de afiliación* y las *relaciones interpersonales* de los docentes ( $\rho$  -0.126 y sig. 0.654). Se puede entender que los maestros se encuentran a gusto con las responsabilidades en la institución y se integran en la mayoría de las veces a los grupos desenvolviéndose con visión democrática y de trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Los directivos del centro “Vedruna”, deben establecer un plan anual de motivación orientados a generar un mejor nivel de relaciones interpersonales entre sus miembros, ya que según Chólis (2004) la motivación es la generadora de la fuerza necesaria para realizar en armonía cualquier actividad, teniendo en cuenta que de acuerdo a los resultados la motivación y las relaciones interpersonales no dependen entre sí.

2. Los directivos del centro “Vedruna”, Sullana deben promover la necesidad del logro de objetivos y metas institucionales compartidas entre los miembros de la comunidad educativa, ya que, según Bolaños, 2015 genera interacción recíproca entre los miembros participantes, considerando los resultados de baja relación ente la necesidad de logro de motivación y las relaciones interpersonales.

3. Los docentes del centro “Vedruna”, Sullana deben influir en sus demás compañeros en forma positiva con la finalidad de mantener relaciones laborales armónicas, ya que según Muñiz (2014) la interacción positiva es un medio de información entre los miembros de una organización, considerando los niveles bajos de relación entre la necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales.

4. Los directivos del centro “Vedruna”, Sullana deben tratar de mantener satisfechos al equipo de docentes con la finalidad de facilitar interrelación positiva entre sus miembros, ya que según Alonso (2016) la motivación genera, mantiene y dirige las acciones de los trabajadores, considerando que la necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales no están asociadas.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. (6ta Edición). México D.F., México: Wadsworth Cenage Learning.
- Alonso, J. (2016). *Psicología*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L. Recuperado de <http://spain-s3-mhe-prod.s3-website-eu-west-1.amazonaws.com/bcv/guide/capitulo/8448609190.pdf>
- Ander-Egg, E. (1987). *Investigación y diagnóstico para el trabajo social*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.
- Arrieta-Salas, C & Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22, 67-90.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la Investigación*. (Edición electrónica) Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/2i.htm>
- Becerra, F. (2017). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho* (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Benito, B (2013.) *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*. Universidad de Salamanca, España
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docente y manejo de conflicto administrativos educativos* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Camba, V. (2019). *Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Cone, Yaguachi, Guayas, 2018* (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Cholíz, M. (2004). *Psicología de la motivación. El proceso motivacional*. Universidad de Valencia. España. Recuperado de: <https://www.uv.es=/cholz/asignaturas/motivación/Proceso%20motivacional.pdf>.
- Cronbach, L. (1951). *Coeficiente alfa y la estructura interna de prueba*. *Psychometrika*; 16: 297-334.
- De Catanzaro, D. (2001). *Motivación y emoción*. México: Pearson Educación.
- Del Valle, M. (2015). *Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes* (Tesis grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Gestiopolis (2007). *La encuesta y tipos de encuesta*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/mar/tipencuch.html>.
- González, J (2004). *Relaciones Interpersonales*. México: El Manual moderno.
- González-Serra, J. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. Recuperado de [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/Psicologiadelamotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologiadelamotivacion.pdf)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw – Hill.
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación*. Lima: Fondo editorial PUCP 2009.
- Huamani, J. y Paucar, D. (2017). *La motivación y las relaciones interpersonales del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de Huancavelica – año 2017*. (Tesis licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Kerlinger, F. y H. Lee (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill/ Interamericana.
- López – Callirgos, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo De Villa Paccha - Distrito de Chulucanas, 2016* (Tesis maestría). Universidad de Piura, Perú.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo* (Tesis maestría). Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.
- López, M., Filippetti, V. y Richaud, M. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 37-51. doi: [dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03](https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03)
- Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión* 2004, 5(17), 23-29. Recuperado de [http://enferpro.com/documentos/validacion\\_cuestionarios.pdf](http://enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf)
- McGregor, D. (1990). El lado humano de la empresa. *Reflexiones*, 2(1), 6-15. Recuperado de <http://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofenterprise.pdf>
- McClellan, D.C. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid: Narcea.
- Montalvo, L. (2017). *Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del*

- distrito de la Victoria 2017* (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Muñiz, S. (2014). *Relaciones interpersonales en la calidad laboral del personal administrativo del Hospital del Niño Francisco de Icaza Bustamante, Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Bournot en docentes cubanos*. Tesis doctoral. Universidad de la Habana, Cuba.
- PEL (2012). *Proyecto Educativo Local de Sullana 2012-2027*. Sullana, Perú: UGEL-Sullana
- Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito en el año 2012*. (Tesis Magistral). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Prentice Hall. (Segunda edición)
- Pita, S. y Pértegas, S. (2011). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. La Coruña, España: Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística-Complejo Hospitalario Universitario Juan Canalejo. *Cad. Aten. Primaria*, 2002: 76-78. Recuperado de [http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali.asp](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp)
- QuestionPro (2019). *¿Qué es una encuesta?* Recuperado de: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Décimo Tercera edición). México.
- Rogers, C. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas. Teorías y práctica de la terapia no directiva, Tomo II*. Barcelona, España: Paidós.
- Scharager, P. (2001). *Metodología de la investigación para las ciencias sociales*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile. Revista.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Teoría tridimensional del comportamiento interpersonal*. Palo Alto, CA: Consultoría Psicólogos Press, Inc. Recuperado de:

<https://sentiahs.es/sentia/teoria-de-la-necesidad-interpersonal/>

- Silveria, M. (2014) *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España, Editorial Alba.
- Sureda, I. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. *Revista española de pedagogía*. Recuperado de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2007/06/221-05.pdf>
- Tamayo, M. y Tamayo, R. (1998). *El proceso de la investigación científica*. (10ª Reimp. de la 3ª Edición.). México: Limusa.
- Torres, M. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. Editorial Parmenia.
- Varias, R. (2018). *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E “27 de diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017* (Tesis grado). Universidad Pedro Ruiz Gallo, Perú.
- Vásquez (2010). *Motivación y Emoción* (2da edición). Madrid. España. Ediciones Mc Graw Hill.
- Villafuerte, D. (2019). *Manual metodológico para el investigador científico*. Recuperado de: eumed.net.
- Zayas, P. (2014). *Comunicación Interpersonal*.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilboa, España: Universidad del país Vasco.



## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de la variable “Motivación”

#### INSTRUMENTO N° 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha: .....

#### INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la motivación, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca    2= Casi nunca    3= A veces    4= Casi siempre    5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN: Necesidad de logro</b>					
01	¿Se capacita para ascender de nivel o para ocupar un cargo directivo en la institución donde trabaja?					
02	¿Se capacita para desarrollarse como persona y ser ejemplo de los estudiantes?					
03	¿Se capacita para lograr la calidad educativa institucional?					
04	¿Cuándo inicia un proyecto personal siempre termina lográndolo?					
05	¿Le gusta ser monitoreado para mejorar sus acciones hacia el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes?					
06	¿Asume plenamente la responsabilidad de sus actos y conductas personales dentro de la institución?					

07	¿Consideras que las dificultades en el desempeño docente, son retos que hay que asumir para salir adelante?					
	<b>DIMENSIÓN: Necesidad de poder</b>					
08	¿Asume el liderazgo en actividades en el que nadie toma la iniciativa?					
09	¿Busca desarrollarse pedagógicamente para alcanzar un prestigio profesional en su área curricular?					
10	¿En una reunión de trabajo institucional adoptan sus consejos para decidir?					
11	¿Le han propuesto como representante de una comisión de trabajo dentro de la Institución Educativa?					
12	¿Le agrada dirigir actividades de grupo?					
13	¿Busca tener un reconocimiento social dentro de la Institución?					
14	¿Busca tener un incentivo por su desempeño sobresaliente en la Institución?					
	<b>DIMENSIÓN: Necesidad de afiliación</b>					
15	¿Colabora activamente en las actividades académicas de la Institución?					
16	¿Colabora activamente en las actividades extracurriculares de la institución?					
17	¿Interactúa activamente en los equipos de trabajo de la institución?					
18	¿Se relaciona fácilmente con sus demás colegas de trabajo?					
19	¿Toma iniciativa cuando algunos de sus colegas presentan problemas de salud?					
20	¿Se siente satisfecho de pertenecer a un equipo de trabajo de la Institución?					

## Anexo 2: Ficha Técnica

### FICHA TECNICA SOBRE MOTIVACIÓN

1. NOMBRE : Cuestionario para medir el nivel de motivación
2. AUTORES : Gonzales Becerra Teresa
3. FECHA : 2019
4. ADAPTACIÓN :
5. FECHA DE ADAPTACIÓN :
6. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de motivación en sus dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación en los docentes del Cetpro Vedruna de Sullana
7. APLICACIÓN : Docentes del Cetpro Vedruna, Sullana
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 30 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Preguntas
11. N° DE ÍTEMS : 20
12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

**1° Necesidad de logro: 7 ítems**

Búsqueda de la excelencia 1, 2,3 ítems  
Excito en situaciones competitivas 4 ítems  
Hacer las tareas mejor 5 ítems  
Asume responsabilidades 6, 7 ítems

**2° Necesidad de poder: 7 ítems**

Busca prestigio 8, 9 ítems  
Predominancia de sus ideas 10, 11 ítems  
Influye en los demás 12 ítems  
Busca reconocimiento 13, 14 ítems

**3° Necesidad de afiliación: 6 ítems**

Contacta con los demás 15, 16 ítems  
Relaciones de trabajo 17, 18 ítems  
Ayuda a los demás 19 ítems  
Satisfacción con el equipo de trabajo 20 ítems

**Total de ítems: 20**

### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escuadra cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
Niveles	Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	11	1	11	1	10
Medio	12	22	12	22	11	20
Alto	23	35	23	35	21	30

- **Evaluación de variable**

Niveles	Liderazgo transformacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	33
Medio	34	66
Alto	67	100

<b>NIVEL BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de motivación se siente incómodo, no es empático, se muestra insatisfecho de ser miembro de la institución, acude con desgano, no aplica estrategias adecuadas de acuerdo a las características de sus estudiantes y tampoco atiende las necesidades afectivas de sus estudiantes. Su puntuación oscila entre 1 a 33</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de motivación algunas veces demuestra calidez y empatía, pocas veces se siente satisfecho en las actividades y en las reuniones que se realizan en su centro de trabajo, en oportunidades es responsable, y aplica estrategias adecuadas y pertinentes, en ocasiones atiende las necesidades afectivas de sus estudiantes. Su puntuación oscila entre 34 a 66</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de motivación se acepta tal como es, se quiere, transmite calidez, empatía, cordialidad, se siente satisfecho de ser miembro de la institución, asume retos y desafíos considerando la visión de la escuela. Acude con entusiasmo, responsabilidad, aplica estrategias adecuadas y pertinentes, atiende las necesidades afectivas de sus estudiantes. Su puntuación oscila entre 67 a 100</p>

### Anexo 3: Base de datos de la variable “Motivación”

Nº	V1= MOTIVACIÓN																						
	D1= NECESIDAD DE LOGRO								D2= NECESIDAD DE PODER								D3= NECESIDAD DE AFILIACIÓN						
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07		P8	P09	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	3	3	5	2	2	3	22	4	5	4	3	4	5	4	29	2	4	2	1	2	3	14
2	5	2	2	4	4	2	4	23	3	2	1	1	3	3	2	15	2	5	3	5	5	4	24
3	1	4	5	4	2	4	3	23	4	3	2	1	3	4	2	19	4	3	4	3	4	5	23
4	5	5	4	3	4	5	4	30	3	2	3	4	5	4	3	24	1	3	1	5	4	5	19
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	4	5	5	28
6	1	2	2	3	5	2	4	19	4	2	3	4	2	1	3	19	1	2	3	2	1	1	10
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	4	5	5	32	4	2	3	5	4	5	23
8	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	4	3	4	4	4	26	4	3	4	5	5	5	26
9	5	4	3	4	4	5	2	27	1	2	3	3	4	3	5	21	4	1	3	2	4	2	16
10	5	5	5	4	4	5	5	33	5	4	4	5	4	5	5	32	5	4	4	5	5	5	28
11	2	3	4	1	4	3	1	18	1	5	5	5	5	5	4	30	2	5	4	2	2	4	19
12	3	2	5	1	3	3	2	19	1	2	3	5	5	5	4	25	1	3	5	4	1	3	17
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	3	4	3	5	5	29	4	3	2	5	4	1	19
14	3	5	1	1	3	3	4	20	5	2	4	1	4	1	2	19	3	4	3	2	4	2	18
15	3	4	3	4	4	1	3	22	3	4	3	4	4	3	2	23	1	5	5	5	5	5	26

## Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Motivación”

MOTIVACION TESIS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ver

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Títulos
    - Resumen de
    - Estadísticas
    - Estadísticas

Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

## Anexo 5. Estadísticas de la variable motivación

MOTIVACION TESIS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ver

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIA
    - Títulos
    - Resumen de
    - Estadísticas
    - Estadísticas

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	83,20	407,600	,569	,934
VAR00002	83,07	409,638	,681	,933
VAR00003	83,20	405,457	,678	,933
VAR00004	83,40	415,257	,447	,936
VAR00005	82,67	417,810	,567	,934
VAR00006	83,07	425,210	,436	,936
VAR00007	83,33	395,381	,823	,930
VAR00008	83,33	409,238	,650	,933
VAR00009	83,20	407,600	,569	,934
VAR00010	83,07	409,638	,681	,933
VAR00011	83,20	405,457	,678	,933
VAR00012	83,40	415,257	,447	,936
VAR00013	82,67	417,810	,567	,934
VAR00014	83,07	425,210	,436	,936
VAR00015	83,33	395,381	,823	,930
VAR00016	83,33	409,238	,650	,933
VAR00017	84,13	396,981	,760	,931
VAR00018	84,20	428,314	,258	,939
VAR00019	84,00	420,714	,399	,937
VAR00020	83,47	399,410	,744	,932
VAR00021	83,87	393,552	,794	,931
VAR00022	83,53	398,410	,762	,931
VAR00023	83,53	426,838	,289	,938
VAR00024	83,73	397,067	,641	,933



## Anexo 6: Hoja de vida del experto n° 01

### HOJA DE VIDA

#### I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR  
NOMBRES : LILIANA IVONNE

#### II.- TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA- UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN HUANUCO

#### III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2008-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLÓGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

#### ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

#### CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY- ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA ( 2014)

**Anexo 7. Matriz de validación del experto n°1 del instrumento de la variable “Motivación”**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVOS:** Valorar el instrumento para recoger información sobre motivación en una institución educativa de Sullana.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Institución Educativa de Sullana

**APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA:** ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Doctora

**CARGO ACTUAL DE LA EVALUADORA:** Docente de la escuela de pos Grado Universidad “Cesar Vallejo” Piura.

**EXPERIENCIA DE LA EVALUADORA:** - Asesoramiento de tesis de posgrado  
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

**VALORACIÓN:**

Muy adecuado	<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------

  
.....  
Dra. ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
MOTIVACIÓN	Necesidad de logro: Esfuerzo por sobresalir a través de la búsqueda de la excelencia, el éxito en situaciones competitivas, hacer las tareas mejor y asumir responsabilidades (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Búsqueda de la excelencia	- ¿Se capacita para ascender de nivel o para ocupar un cargo directivo en la institución donde trabaja?						X		X		X		X			
			- ¿Se capacita para desarrollarse como persona y ser ejemplo de los estudiantes?											X		X		
			- ¿Se capacita para lograr la calidad educativa institucional?											X		X		
		- Excito en situaciones competitivas	- ¿Cuándo presenta un proyecto en la institución espera que sea aceptado?						X		X		X					
			- ¿Cuándo inicia un proyecto personal siempre termina lográndolo?									X		X				
		- Hacer las tareas mejor	- ¿Le gusta ser monitoreado para mejorar sus acciones hacia el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes?						X		X		X					
			- ¿Le gusta ser monitoreado para mostrar sus logros personales?									X		X				



		Asume responsabilidades	- ¿Cuándo se realiza alguna actividad en la institución le gusta asumir responsabilidades?								X		X		
			- ¿Asume plenamente la responsabilidad de sus actos y conductas personales dentro de la institución?								X		X		
			- ¿Consideras que las dificultades en el desempeño docente, son retos que hay que asumir para salir adelante?								X		X		
Necesidad de poder: Es la búsqueda de prestigio, predominancia de sus ideas, influencia en los demás y busca reconocimiento (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Busca prestigio	- ¿Asume el liderazgo en actividades en el que nadie toma la iniciativa?								X		X			
		- ¿Busca desarrollarse pedagógicamente para alcanzar un prestigio profesional en su área curricular?								X		X			
	- Predominancia de sus ideas	- ¿En una reunión de trabajo institucional adoptan sus consejos para decidir?							X	X		X			
		- ¿Le han propuesto como representante de una comisión de trabajo dentro de la Institución Educativa?								X		X			
	- Influye en los demás	- ¿Sugiere ideas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución?								X		X			
		- ¿Le agrada dirigir actividades de grupo?								X		X			
	- Busca reconocimiento	- ¿Busca tener un reconocimiento social dentro y fuera de la Institución?								X		X			

			- ¿Busca tener un incentivo por su desempeño sobresaliente en la Institución?											X		X		
Necesidad de afiliación: Deseo de contactar con los demás, relaciones de trabajo, ayuda a los demás y satisfacción con el equipo de trabajo (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Contacta con los demás	- ¿Colabora activamente en las actividades académicas de la Institución?						X	X		X		X					
		- ¿Colabora activamente en las actividades extracurriculares de institución?									X		X					
	- Relaciones de trabajo	- ¿Interactúa activamente en los equipos de trabajo de la institución?							X		X		X					
		- ¿Se relaciona fácilmente con sus demás colegas de trabajo?									X		X					
	- Ayuda a los demás	- ¿Toma la iniciativa cuando algunos de sus colegas presentan problemas de salud?							X		X		X					
		- ¿Sus colegas lo buscan cuando necesitan su opinión u orientación?									X		X					
	- Satisfacción con el equipo de trabajo	- ¿Los logros del equipo de trabajo los siente como suyos?							X		X		X					
		- ¿Se siente satisfecho de pertenecer a un equipo de trabajo de la Institución?									X		X					

## Anexo 8. Hoja de vida del experto n° 02

### HOJA DE VIDA

#### I. DATOS PERSONALES

**Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides**

#### II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

#### III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
<b>ACTUALMENTE</b> IESPP "Piura" UCV- Programa de Posgrado	-Jefe del Unidad de Investigación - Docente

#### IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 <sup>do</sup> puesto	2018

#### V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografia.com RVM N 005-2009-ED	2009

#### VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

**Anexo 9. Matriz de validación del experto n°2 del instrumento de la variable “Motivación”**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVOS:** Valorar el instrumento para recoger información sobre motivación en una Institución Educativa de Sullana.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Institución Educativa de Sullana

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:** Jefe de Unidad de Investigación del IESPP “Piura”

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:** - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

**VALORACIÓN:**

Muy adecuado		Regular	Inadecuado
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------	---------	------------

  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
**EVALUADOR**



### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN	Necesidad de logro: Esfuerzo por sobresalir a través de la búsqueda de la excelencia, el éxito en situaciones competitivas, hacer las tareas mejor y asumir responsabilidades (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Búsqueda de la excelencia	- ¿Se capacita para ascender de nivel o para ocupar un cargo directivo en la institución donde trabaja?						X		X		X		X		
			- ¿Se capacita para desarrollarse como persona y ser ejemplo de los estudiantes?										X		X		
			- ¿Se capacita para lograr la calidad educativa institucional?										X		X		
		- Excito situaciones competitivas en	- ¿Cuándo presenta un proyecto en la institución espera que sea aceptado?						X		X		X				
			- ¿Cuándo inicia un proyecto personal siempre termina lográndolo?								X		X				
		- Hacer las tareas mejor	- ¿Le gusta ser monitoreado para mejorar sus acciones hacia el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes?						X		X		X				
			- ¿Le gusta ser monitoreado para mostrar sus logros personales?								X		X				



		Asume responsabilidades	- ¿Cuándo se realiza alguna actividad en la institución le gusta asumir responsabilidades?								X		X		
			- ¿Asume plenamente la responsabilidad de sus actos y conductas personales dentro de la institución?								X		X		
			- ¿Consideras que las dificultades en el desempeño docente, son retos que hay que asumir para salir adelante?								X		X		
		- Busca prestigio	- ¿Asume el liderazgo en actividades en el que nadie toma la iniciativa?								X		X		
			- ¿Busca desarrollarse pedagógicamente para alcanzar un prestigio profesional en su área curricular?								X		X		
		- Predominancia de sus ideas	- ¿En una reunión de trabajo institucional adoptan sus consejos para decidir?							X	X		X		
			- ¿Le han propuesto como representante de una comisión de trabajo dentro de la Institución Educativa?								X		X		
		- Influye en los demás	- ¿Sugiere ideas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución?								X		X		
			- ¿Le agrada dirigir actividades de grupo?								X		X		
		- Busca reconocimiento	- ¿Busca tener un reconocimiento social dentro y fuera de la Institución?								X		X		



## Anexo 10. Hoja de vida del experto n° 03

VELA MIRANDA OSCAR MANUEL

### DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Callao 04/04/1965
- 1.2. DNI: 18215051
- 1.3. Domicilio: Urb. Villas dl sol Mz B Lt 56 Distrito 26 de octubre
- 1.4. Teléfonos: 945394695
- 1.5. E-mail: [ovela@ucv.edu.pe](mailto:ovela@ucv.edu.pe)



### I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

#### Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Psicología	Universidad César Vallejo	Doctor	2015	2017
Psicología	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Magister	1998	2000
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Licenciado	1989	1990
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Bachiller	1983	1988

Colegio Prof. al que pertenece:	Psicólogos	Colegiatura Nro.: 3351	Cond: Habilitado
---------------------------------	------------	------------------------	------------------

### II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
Universidad César Vallejo	TC	1995	1998	Contratado
Universidad Cesar vallejo	TC	1999	2007	Auxiliar
Universidad Cesar Vallejo	TC	2008	A la Actualidad	Asociado
Universidad Señor de Sipan	TC	2004	A la Actualidad	Asociado

### III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Centro De Diagnóstico Y Tratamiento Psicológico.	Psicólogo	Privada	Junio de 1995	Diciembre del 1998
Comunidad Terapéutica para la Rehabilitación de tóxico dependientes de Lima "Ayuda en acción".	Jefe del Dpto. Psicológico	Privada	Setiembre del 1993	Marzo de 1995

### IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria

## V. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Fecha	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro. Resolución
"Pseudo modernidad y Pseudo aristocracia. Estudio de las actitudes raciales en estudiantes de Lima y Trujillo"	2000	Libro	Editorial Universidad Ricardo Palma.
"Psicopatología del amor"	2007	Artículo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
"Un proceso de integración de la Psicoterapia basado en los aportes de la neurociencia"	2009	Artículo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo
La Formación del Vínculo Afectivo y la calidad de la Relación en Parejas establecidas de una Universidad de Piura	2017	Tesis Doctoral	
Efectos de un Programa de Reestructuración Cognitiva en la Conducta Racional y Pensamiento Adictivo en Consumidores de Pasta básica de Cocaína	2002	Tesis de Maestría	Resolución Rectoral N° 0212-2002-EP-UNMS
Creencias y concepciones Irracionales en Consumidores de Pasta Básica de Cocaína		Tesis de Licenciatura	

## VI. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

Tipo	Nivel	Fecha	Nro. Resolución
Asesor	Pregrado	2011	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1771">http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1771</a>
Jurado de Desarrollo de tesis	Postgrado	20/05/2007	Acta de Designación
Jurado de Desarrollo de tesis	Pregrado	20/07/2007	Acta de Designación
Jurado de Desarrollo de tesis	Pregrado	20/03/2008	Acta de Designación



**VII. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO**

Nombre de evento	Tipo	Institución	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
Entrenamiento Internacional en EMDR (Eyemovement Desensitization and Reprocessing) parte I	Curso	Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo.	3 días	22 horas académicas	8 de junio al 10 de junio del 2007 en la ciudad de Chiclayo
"Las competencias desde las perspectivas del Desarrollo Humano",	Curso	Universidad Cesar Vallejo Piura	5 días	100 horas	10 al 15 de agosto del 2014 Piura
Programa para el desarrollo de capacidades en Innovación y emprendimiento en la educación Universitaria		Universidad de los Andes	5 meses	90 horas académicas	17 de setiembre al 15 de Diciembre 2016 Piura
Emprendimiento e Innovación en Instituciones Universitarias		Universidad de los Andes	3 meses	22 horas académicas	24 de setiembre al 24 de Noviembre 2016 Piura

**VIII. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS TALLERES Y OTROS: ULTIMOS 5 AÑOS**

Institución	Rol	Evento	Ámbito	Nombre de evento	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
Universidad José Antonio Camacho De Colombia	Ponente	Congreso	Internacional	Encuentro Científico y Educativo de Experiencia Investigativas	2 días	12 horas	20 y 21 de setiembre del 2018
PSIOCOSEX	Participante	Taller	Nacional	Prevención Abuso Sexual	1 día	12 horas	13 de Noviembre del 2017
Asociación Latinoamericana para la formación y la enseñanza de la Psicología ALFEPSI	Ponente	Congreso	Internacional	VI Congreso ALFEPSI	4 días	80 horas	25 al 28 de octubre del 2017
Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Ponente	Congreso	Nacional	I Congreso Regional de Psicología	2 días	30 horas	09 y 10 de setiembre del 2016
Universidad Nacional de Piura	Participante	Congreso Internacional	Nacional e Internacional	II Curso Internacional de Investigación	3 días	60 horas	18 - 19 y 20 de setiembre del 2016

**IX. PROYECTOS**

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
--------	-------	-------------	-----	-------------------------

**X. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
--------	-------	-------------	-----	-------------------------

**XI. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES**

***Instituciones Educativas y Culturales***

Premio	Institución	Fecha	Documento sustentatorio
--------	-------------	-------	-------------------------

***Otras Instituciones***

Documento sustentatorio	Institución	Premio	Fecha
Diploma	Colegio de Psicólogos CDR Piura – Tumbes,	Reconocimiento por apoyo y colaboración con el Colegio	17 de febrero del 2012.
Resolución N° 648-2009/FH-UCV	Universidad Cesar Vallejo	Reconocimiento por brindar aportes a la Revista de Psicología	03 de diciembre 2009

**XII. PERTENECE A INSTITUCIÓN ACADÉMICA Y/O CIENTÍFICA**

Institución	Ámbito	Fecha
CONCYTEC/DINA	Nacional	2017

**Anexo 11. Matriz de validación del experto n°3 del instrumento de la variable “Motivación”**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario de la motivación dirigido a los docentes

**OBJETIVO** : Recoger información sobre motivación de los docentes del Cetpro “Vedruna” Sullana.

**DIRIGIDO A** : Docentes de Cetpro.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Ps. Oscar Manuel Vela Miranda

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor en Psicología

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

  
  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019.

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
MOTIVACIÓN	Necesidad de logro: Esfuerzo por sobresalir a través de la búsqueda de la excelencia, el éxito en situaciones competitivas, hacer las tareas mejor y asumir responsabilidades (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Búsqueda de la excelencia	- ¿Se capacita para ascender de nivel o para ocupar un cargo directivo en la institución donde trabaja?							✓			✓			✓		
			- ¿Se capacita para desarrollarse como persona y ser ejemplo de los estudiantes?							✓			✓			✓		
		- Excito en situaciones competitivas	- ¿Cuándo presenta un proyecto en la institución espera que sea aceptado?							✓			✓			✓		
			- ¿Cuándo inicia un proyecto personal siempre termina lográndolo?								✓			✓			✓	



		- Hacer las tareas mejor	- ¿Le gusta ser monitoreado para mejorar sus acciones hacia el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Le gusta ser monitoreado para mostrar sus logros personales?							✓		✓		✓		✓		
		- Asume responsabilidades	- ¿Cuándo se realiza alguna actividad en la institución le gusta asumir responsabilidades?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Asume plenamente la responsabilidad de sus actos y conductas personales dentro de la institución?							✓		✓		✓		✓		
	<b>Necesidad de poder:</b> Es la búsqueda de prestigio, predominancia de sus ideas, influencia en los demás y busca reconocimiento (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Busca prestigio	- ¿Asume el liderazgo en actividades en el que nadie toma la iniciativa?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Busca desarrollarse pedagógicamente para alcanzar un prestigio profesional en su área curricular?							✓		✓		✓		✓		
		- Predominancia de sus ideas	- ¿En una reunión de trabajo institucional adoptan sus consejos para decidir?							✓		✓		✓		✓		

			- ¿Le han propuesto como representante de una comisión de trabajo dentro de la Institución Educativa?							✓		✓		✓		✓		
		- Influye en los demás	- ¿Sugiere nuevas ideas para mejorar el trabajo en la institución?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Le agrada dirigir actividades de grupo?							✓		✓		✓		✓		
		- Busca reconocimiento	- ¿Busca tener un reconocimiento social dentro de la Institución?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Busca tener un incentivo por su desempeño sobresaliente en la Institución?							✓		✓		✓		✓		
	<b>Necesidad de afiliación:</b> Deseo de contactar con los demás, relaciones de trabajo, ayuda a los demás y satisfacción con el equipo de trabajo (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	- Contacta con los demás	- ¿Colabora activamente en las actividades académicas de la Institución?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Colabora activamente en las actividades institucionales?							✓		✓		✓		✓		
		- Relaciones de trabajo	- ¿Interactúa activamente en los equipos de trabajo de la institución?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Se relaciona fácilmente con sus demás colegas de trabajo?							✓		✓		✓		✓		

		- Ayuda a los demás	- ¿Coopera cuando algunos de sus colegas presentan problemas de salud?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Sus colegas lo buscan cuando necesitan su opinión u orientación?							✓		✓		✓		✓		
		- Satisfacción con el equipo de trabajo	- ¿Los logros del equipo de trabajo los siente como suyos?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Se siente satisfecho de pertenecer a un equipo de trabajo de la Institución?							✓		✓		✓		✓		

  
**Oscar Manuel Vela Miranda**  
**C.P.P. 3351**

FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 12: Instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”

### INSTRUMENTO N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **CUESTIONARIO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES**

Código:

Fecha: .....

### **INSTRUCCIÓN**

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de las relaciones interpersonales, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

**1= Nunca    2= Casi nunca    3= A veces    4= Casi siempre    5= Siempre**

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN: Zona de inclusión</b>					
01	¿Se siente aceptado(a) por los demás docentes que trabajan en la Institución?					
02	¿Se une voluntariamente a los equipos de trabajo de la Institución sin necesidad que lo inviten los demás docentes que trabajan en la Institución?					
03	¿Tiene buena comunicación con los demás docentes que trabajan en la Institución?					
04	¿Saludas a tus colegas docentes que laboran en la institución educativa, te integran a ella?					
05	¿Conversa constantemente de manera positiva con los demás docentes que trabajan dentro de la institución?					
06	¿Cumple los compromisos sociales dentro del equipo de trabajo Institucional?					

07	¿Le gusta participar en actividades sociales del equipo docente con el que trabaja?					
08	¿Considera que ha contribuido significativamente en el progreso del equipo docente?					
09	¿La comunicación es fluida entre los docentes y directivos de la Institución?					
10	¿Se coordinan previamente las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución?					
	<b>DIMENSIÓN: Zona de control</b>					
11	¿Considera que los demás docentes que trabajan en la Institución educativa valoran sus aportes?					
12	¿El equipo de trabajo docente se encuentra conforme con el cumplimiento de las responsabilidades sociales por parte de los directivos?					
13	¿Los docentes contribuyen positivamente para el logro de los objetivos Institucionales?					
14	¿Los directivos se preocupan por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones?					
15	¿El personal docente recibe reconocimiento por su labor sobresaliente o esfuerzo personal?					
16	¿Los directivos de la Institución escuchan y hacen suyas algunas de las sugerencias del personal docente?					
17	¿Los directivos realizan el monitoreo del nivel de los aprendizajes con la única finalidad de ayudar al docente a mejorarlos?					
18	¿Los docentes realizan el acompañamiento pedagógico con la única finalidad de mejorar el desempeño de los docentes?					
19	¿Los docentes se preocupan por poner planes de mejora para alcanzar los niveles de aprendizaje?					
	<b>DIMENSIÓN: Zona de afecto</b>					
20	¿Los docentes centran su interés en los objetivos institucionales antes que en los personales?					
21	¿Las relaciones entre los docentes se cultivan bajo un clima de respeto mutuo?					
22	¿Entre los docentes existe un respeto mutuo del trabajo que realizan?					
23	¿Considera que entre personal docente exista estimación mutua?					
24	¿Considera que las relaciones entre docentes y directivos son afectivas?					

## Anexo 13

### FICHA TECNICA SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

- |                               |                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <b>NOMBRE</b>              | : Cuestionario para medir el nivel de relaciones interpersonales                                                                                                                                     |
| 2. <b>AUTORES</b>             | : Gonzales Becerra Teresa                                                                                                                                                                            |
| 3. <b>FECHA</b>               | : 2019                                                                                                                                                                                               |
| 4. <b>ADAPTACIÓN</b>          | :                                                                                                                                                                                                    |
| 5. <b>FECHA DE ADAPTACIÓN</b> | :                                                                                                                                                                                                    |
| 6. <b>OBJETIVO</b>            | : Diagnosticar de manera individual el nivel de relaciones interpersonales en sus tres dimensiones: Zona de inclusión, zona de control, zona de afecto en los docentes del Cetpro Vedruna de Sullana |
| 7. <b>APLICACIÓN</b>          | : Docentes del Cetpro Vedruna, Sullana                                                                                                                                                               |
| 8. <b>ADMINISTRACIÓN</b>      | : Individual                                                                                                                                                                                         |
| 9. <b>DURACIÓN</b>            | : 30 minutos aproximadamente                                                                                                                                                                         |
| 10. <b>TIPO DE ÍTEMS</b>      | : Preguntas                                                                                                                                                                                          |
| 11. <b>N° DE ÍTEMS</b>        | : 24                                                                                                                                                                                                 |
| 12. <b>DISTRIBUCIÓN</b>       | : Dimensiones e indicadores                                                                                                                                                                          |
- 
- 1° **Zona de inclusión: 10 ítems**
    - Aceptación 1, 2 ítems
    - Integración 3, 4, 5, 6 ítems
    - Valoración 7,8 ítems
    - Comunicación 9, 10 ítems
  - 2° **Zona de control: 9 ítems**
    - Influencia 11 ítems
    - Responsabilidades 12, 13 ítems
    - Integración del docente 14, 15, 16 ítems
    - Progresos 17, 18, 19 ítems
  - 3° **Zona de afecto: 5 ítems**
    - Respeto 20, 21, 22 ítems
    - Estimación 23, 24 ítems

**Total de ítems: 24**

### 13. EVALUACIÓN

#### Puntuaciones

Escuadra cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
Niveles	Zona de inclusión		Zona de control		Zona de afecto	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo	1	16	1	15	1	8
Regular	17	32	16	30	9	16
Bueno	33	50	31	45	17	25

#### Evaluación de variable

Niveles	Relaciones interpersonales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo	1	30
Regular	31	60
Bueno	61	120

<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>
El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones interpersonales acude con desgano a su centro de trabajo, no tiene buen trato, práctica una comunicación vertical, no respeta ideas e impone sus puntos de vista. Su puntuación oscila entre 1 a 30	El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones interpersonales en algunas ocasiones practica un trato y comunicación horizontal, algunas veces propone y respeta acuerdos de convivencias, presenta dificultad para integrarse a determinados grupos, en ocasiones se muestra amable y democrático. Su puntuación oscila entre 31 a 60	El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones interpersonales practica un trato y comunicación horizontal, propone y respeta acuerdos de convivencias, se integra con facilidad a determinados grupos en la institución, es amable y democrática. Su puntuación oscila entre 61 a 120



### Anexo 14: Base de datos de la variable “Relaciones interpersonales”

Nº	V2= RELACIONES INTERPERSONALES																												
	D1= ZONA DE INCLUSIÓN											D2= ZONA DE CONTROL											D3= ZONA DE AFECTO						
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20	P21	P22	P23	P24			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	5	5	5	4	5	24		
2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	5	5	5	5	25		
3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40	4	4	4	4	2	4	3	4	3	32	4	3	4	4	4	19		
4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10		
5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	43	3	4	4	5	4	3	3	3	3	32	3	4	3	4	4	18		
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	4	5	5	5	5	24		
7	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	4	5	24		
8	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	44	3	4	4	5	4	3	3	3	3	32	3	4	3	4	4	18		
9	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	5	5	5	5	4	24		
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	25		
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	4	5	5	5	5	24		
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	3	3	3	4	3	16		
13	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	43	5	5	3	4	5	4	4	4	5	39	5	5	5	5	3	23		
14	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	3	4	4	3	17		
15	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	4	4	3	4	19		

## Anexo 15: Estadístico de fiabilidad de la variable “Relaciones interpersonales”

RELACIONES INTERP. TESIS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**Resultado**

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Títulos
    - Resumen de casos
    - Estadísticas de fiabilidad
    - Estadísticas de total de elemento

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

→ **Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	28

**Estadísticas de total de elemento**

	Alfa de

## Anexo 16. Estadísticas de la variable Relaciones interpersonales

RELACIONES INTERP. TESIS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana A

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Titulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARI/
    - Titulos
    - Resumen de
    - Estadísticas
    - Estadísticas

	escala si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido	total de elementos corregida	el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,13	205,267	,472	,786
VAR00002	88,73	201,210	,693	,778
VAR00003	88,73	214,352	,301	,795
VAR00004	88,27	226,210	,051	,804
VAR00005	89,13	199,267	,687	,777
VAR00006	88,47	221,552	,198	,799
VAR00007	88,60	207,829	,619	,783
VAR00008	88,60	204,971	,550	,784
VAR00009	88,40	213,257	,292	,796
VAR00010	88,47	206,124	,494	,786
VAR00011	88,33	211,095	,428	,790
VAR00012	88,73	204,495	,490	,786
VAR00013	88,73	220,495	,151	,802
VAR00014	88,53	203,124	,652	,780
VAR00015	88,67	205,238	,525	,784
VAR00016	88,73	207,352	,614	,783
VAR00017	88,93	210,352	,423	,790
VAR00018	88,40	210,971	,480	,788
VAR00019	88,53	212,838	,425	,790
VAR00020	88,87	213,552	,332	,794
VAR00021	88,67	210,524	,392	,791
VAR00022	88,87	207,838	,440	,788
VAR00023	88,67	229,952	-,073	
VAR00024	88,87	238,267	-,263	
VAR00025	88,80	225,457	,027	,808
VAR00026	88,20	226,743	,014	,807
VAR00027	88,53	234,695	-,187	,815
VAR00028	88,60	231,257	-,101	,813

Efectúe una doble pulsación para activar

## Anexo 17: Matriz de validación del experto n°1 del instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVOS:** Valorar el instrumento para recoger información sobre relaciones interpersonales en una institución educativa de Sullana.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Institución Educativa de Sullana

**APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA:** ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Doctora

**CARGO ACTUAL DE LA EVALUADORA:** Docente de la escuela de pos Grado Universidad “Cesar Vallejo” Piura.

**EXPERIENCIA DE LA EVALUADORA:** - Asesoramiento de tesis de posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

**VALORACIÓN:**

Muy adecuado	<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------

  
Dra. ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSER VACIO N Y/REC OMEN DACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
RELACIONES INTERPERSONALES	Zona de Inclusión: Necesidad de sentirse aceptado, integrado, valorado y comunicado con los demás (Schutz, 1966).	- Aceptación.	¿Se siente aceptado(a) por los demás docentes que trabajan en la Institución?						X		X		X		X		
			¿Se une voluntariamente a los equipos de trabajo de la Institución sin necesidad que lo inviten los demás docentes que trabajan en la Institución?										X		X		
			¿Considera que los docentes con quienes trabajan tienen buena imagen suya?										X		X		
		- Integración.	¿Tiene buena comunicación con los demás docentes que trabajan en la Institución?								X		X		X		
			¿Saludas a tus colegas docentes que laboran en la institución educativa te integran a ella?										X		X		
			- ¿Conversa constantemente de manera positiva con los demás docentes que trabajan dentro de la Institución?										X		X		



<b>Zona de Control:</b> Consiste en definir el grado de influencia de los demás, responsabilidades, integración y progresos (Schutz, 1966).			- ¿Cumple los compromisos sociales dentro del equipo de trabajo Institucional?											X		X		
		<b>- Valoración.</b>	- ¿Le gusta participar en actividades sociales del equipo docente con el que trabaja?											X		X		
			¿Considera que ha contribuido significativamente en el progreso del equipo docente?											X		X		
			<b>- Comunicación.</b>	¿La comunicación es fluida entre todos los docentes de la Institución?											X		X	
		¿La comunicación es fluida entre los docentes y directivos de la Institución?												X		X		
		¿Se coordinan previamente las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución?												X		X		
		<b>- Influencia.</b>	¿Considera que los demás docentes que trabajan en la Institución educativa valoran sus aportes?											X		X		
			- ¿Influye positivamente en su mejoramiento continuo algún miembro del equipo de trabajo de docente?											X		X		
			<b>Responsabilidades</b>	- ¿El equipo de trabajo docente se encuentra conforme con el cumplimiento de las responsabilidades sociales por parte de los directivos?										X	X	X		

			- ¿Los docentes contribuyen positivamente para el logro de los objetivos Institucionales?											X		X		
			- ¿Los docentes contribuyen positivamente para el mejoramiento continuo del proceso de aprendizaje?											X		X		
		- Integración docente	- ¿Los directivos se preocupan por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones?									X		X		X		
			- ¿El personal docente recibe reconocimiento por su labor sobresaliente o esfuerzo personal?											X		X		
			- ¿Los directivos de la Institución escuchan y hacen suyas algunas de las sugerencias del personal docente?											X		X		
		- Progresos.	- ¿Los directivos realizan el monitoreo del nivel de los aprendizajes con la única finalidad de ayudar al docente a mejorarlos?									X		X		X		
			- ¿Los docentes realizan el acompañamiento pedagógico con la única finalidad de mejorar el desempeño de los docentes?											X		X		
			- ¿Los docentes se preocupan por poner planes de mejora para alcanzar los niveles de aprendizaje?											X		X		







## Anexo 18. Matriz de validación del experto n°2 del instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
RELACIONES INTERPERSONALES	Zona de Inclusión: Necesidad de sentirse aceptado, integrado, valorado y comunicado con los demás (Schutz, 1966).	- Aceptación.	¿Se siente aceptado(a) por los demás docentes que trabajan en la Institución?						X		X		X		X						
			¿Se une voluntariamente a los equipos de trabajo de la Institución sin necesidad que lo inviten los demás docentes que trabajan en la Institución?										X		X		X				
			¿Considera que los docentes con quienes trabajan tienen buena imagen suya?												X		X				
		- Integración.	¿Tiene buena comunicación con los demás docentes que trabajan en la Institución?								X		X		X		X				
			¿Saludas a tus colegas docentes que laboran en la institución educativa te integran a ella?												X		X				
			- ¿Conversa constantemente de manera positiva con los demás docentes que trabajan dentro de la Institución?												X		X		X		
			- ¿Cumple los compromisos sociales dentro del equipo de trabajo Institucional?														X		X		

		- Valoración.	- ¿Le gusta participar en actividades sociales del equipo docente con el que trabaja?								X		X		X		
			¿Considera que ha contribuido significativamente en el progreso del equipo docente?										X		X		
		- Comunicación.	¿La comunicación es fluida entre todos los docentes de la Institución?								X		X		X		
			¿La comunicación es fluida entre los docentes y directivos de la Institución?										X		X		
			¿Se coordinan previamente las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución?										X		X		
		- Influencia.	¿Considera que los demás docentes que trabajan en la Institución educativa valoran sus aportes?								X		X		X		
			- ¿Influye positivamente en su mejoramiento continuo algún miembro del equipo de trabajo de docente?										X		X		
	<b>Zona de Control:</b> Consiste en definir el grado de influencia de los demás, responsabilidades, integración y progresos (Schutz, 1966).	Responsabilidades.	- ¿El equipo de trabajo docente se encuentra conforme con el cumplimiento de las responsabilidades sociales por parte de los directivos?						X		X		X		X		
			- ¿Los docentes contribuyen positivamente para el logro de los objetivos Institucionales?										X		X		
			- ¿Los docentes contribuyen positivamente para el mejoramiento continuo del proceso de aprendizaje?										X		X		

		- Integración docente	- ¿Los directivos se preocupan por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones?									X		X				
			- ¿El personal docente recibe reconocimiento por su labor sobresaliente o esfuerzo personal?											X			X	
			- ¿Los directivos de la Institución escuchan y hacen suyas algunas de las sugerencias del personal docente?											X			X	
		- Progresos.	- ¿Los directivos realizan el monitoreo del nivel de los aprendizajes con la única finalidad de ayudar al docente a mejorarlos?									X		X			X	
			- ¿Los docentes realizan el acompañamiento pedagógico con la única finalidad de mejorar el desempeño de los docentes?											X			X	
			- ¿Los docentes se preocupan por poner planes de mejora para alcanzar los niveles de aprendizaje?											X			X	
	Zona de Afecto: Ansias de integrar un grupo por respeto y estimación (Schutz, 1966).	- Respeto.	- ¿Los docentes centran su interés en los objetivos institucionales antes que en los personales?							X		X		X			X	
			- ¿Las relaciones entre los docentes se cultivan bajo un clima de respeto mutuo?											X			X	
			- ¿Entre los docentes existe un respeto mutuo del trabajo que realizan?											X			X	





**Anexo 19. Matriz de validación del experto n°3 del instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario de Relaciones interpersonales dirigido a los docentes

**OBJETIVO** : Recoger información sobre motivación de los docentes del Cetpro “Vedruna” Sullana .

**DIRIGIDO A** : Docentes de Cetpro.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Ps. Oscar Manuel Vela Miranda

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor en Psicología

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

  
**Dr. Oscar Manuel Vela Miranda**  
**C.Ps.P. 3351**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
RELACIONES INTERPERSONALES	Zona de Inclusión: Necesidad de sentirse aceptado, integrado, valorado y comunicado con los demás (Schutz, 1966).	- Aceptación.	- ¿Se siente aceptado(a) por los demás docentes que trabajan en la Institución?						✓		✓		✓				
			- ¿Se une voluntariamente a los equipos de trabajo de la Institución sin necesidad que lo inviten los demás docentes que trabajan en la Institución?						✓		✓		✓				
			- ¿Considera que los docentes con quienes trabajan tienen buena imagen suya?						✓		✓		✓				
		- Integración.	- ¿Tiene buena comunicación con los demás docentes que trabajan en la Institución?						✓		✓		✓				

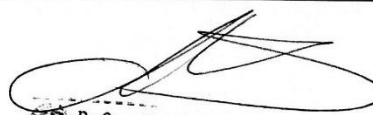
			- ¿Conversa constantemente de manera positiva con los demás docentes que trabajan dentro de la Institución?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Cumple los compromisos sociales dentro del equipo de trabajo Institucional?							✓		✓		✓		✓		
		- Valoración.	- ¿Le gusta participar en actividades sociales del equipo docente con el que trabaja?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Considera que ha contribuido significativamente en el progreso del equipo docente?							✓		✓		✓		✓		
		- Comunicación.	- ¿La comunicación es fluida entre todos los docentes de la Institución?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿La comunicación es fluida entre los docentes y directivos de la Institución?							✓		✓		✓		✓		

			- ¿Se coordinan previamente las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución?							✓		✓		✓		✓		
	<b>Zona de Control:</b> Consiste en definir el grado de influencia de los demás, responsabilidades, integración y progresos (Schutz, 1966).	- Influencia.	- ¿Considera que los demás docentes que trabajan en la Institución educativa valoran sus aportes?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Influye positivamente en su mejoramiento continuo algún miembro del equipo de trabajo de docente?							✓		✓		✓		✓		
		- Responsabilidades.	- ¿El equipo de trabajo docente se encuentra conforme con el cumplimiento de las responsabilidades sociales por parte de los directivos?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Los docentes contribuyen positivamente para el logro de los objetivos Institucionales?							✓		✓		✓		✓		





			- ¿Los docentes se preocupan por poner planes de mejora para alcanzar los niveles de aprendizaje?							✓		✓		✓		✓		
<b>Zona de Afecto:</b> Ansias de integrar un grupo por respeto y estimación (Schutz, 1966).	- Respeto.		- ¿Los docentes centran su interés en los objetivos institucionales antes que en los personales?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Las relaciones entre los docentes se cultivan bajo un clima de respeto mutuo?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Entre los docentes existe un respeto mutuo del trabajo que realizan?							✓		✓		✓		✓		
	- Estimación.		- ¿Considera que los directivos estiman a su personal docente?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Considerada que entre personal docente exista estimación mutua?							✓		✓		✓		✓		
			- ¿Considera que las relaciones entre docentes y directivos son afectivas?							✓		✓		✓		✓		

  
 Dr. Oscar Manuel Vela  
 FIRMA DE EVALUADOR  
 C.P. 3351

## Anexo 20. Matriz de consistencia

VARIABLE	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TÉCNICA	ESCALA
<b>MOTIVACIÓN</b>	Cuál es la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa, Sullana, 2019	Existe relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa, Sullana, 2019.	Encuesta	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INSTRUMENTO	
NECESIDAD DE LOGRO	a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes?	a). Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes.	Cuestionario	
NECESIDAD DE PODER	b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes?	b). Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes.		
NECESIDAD DE AFILIACIÓN	c). ¿Cuál es la relación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes?	c). Determinar la relación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes.		

## Anexo 21. Solicitud de autorización de estudio



### “AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Directora del Centro de educación técnico productivo “Vedruna” – Sullana.

Presente.-

GONZALES BECERRA, Teresa, maestrante de la mención Administración de educación de la universidad Cesar Vallejo – Piura, con el debido respeto me dirijo a su digno despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos validados en el Cetpro “Vedruna”, para la elaboración del trabajo de investigación titulada “Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019

Por las razones expuestas, solicito a Ud. Acceder a mi solicitud.

Atentamente.



Gonzales Becerra Teresa  
DNI N° 0351172

## Anexo 22. Documento de autorización del estudio



**CETPRO “VEDRUNA”**

**AV. LAS PETUNIAS MZ “A” LOTE 01 URBANIZACIÓN JARDÍN SULLANA**

Email: cetprovedrunasullana@gmail.com

---

### **AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**NURY PAMELA TRASMONTE BARRIENTOS**

Directora del Cetpro “Vedruna” – Sullana.

Por medio de la presente autorizo a Gonzales Becerra Teresa, maestrante de la mención Administración de educación de la Universidad César Vallejo – Piura, para que aplique los instrumentos validados a los docentes del Cetpro “Vedruna” para la elaboración del trabajo de investigación titulada “Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019.

**ATENTAMENTE**



  
NURY PAMELA TRASMONTE BARRIENTOS  
DIRECTORA

## Anexo 23. Protocolo de consentimiento



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: "Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una Institución Educativa, Sullana, 2019"

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes del Cetpro Vedrúna, Sullana, 2019

Autor: GONZALES BECERRA, Teresa.

Lugar donde se realizará la investigación: Centro de educación técnico productivo "VEDRUNA", Sullana, 2019.

Nombre ..... del  
participante: Maria Rosa Garcia Torres .....

Yo, Maria Rosa Garcia Torres .....,  
identificado con documento de identidad N° 03608009 ....., he sido  
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el  
instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi  
participación.

Sullana, 13 de Noviembre ..... de 2019

## Anexo 24. Fotografías de la encuesta a docentes de la prueba oficial

